

平成29年度 事業計画書
社会福祉法人 川福会

目 次

法 人	1
特別養護老人ホーム福寿苑	44
特別養護老人ホームみのわの里	53
特別養護老人ホーム布市福寿苑	65
グループホーム布市真寿庵	78
介護老人保健施設 枚岡の里	81
介護老人保健施設 長田の里	86
ケアハウスひらおか	94
ケアハウス喜里川	98
川福会だいとうケアプランセンター	105

法人の理念

- ◎わたしたち川福会は、あらゆるネットワーク・社会資源を活かし、皆様に喜びと満足を提供できる法人をめざします。
- ◎わたしたち川福会は、地域の身近な拠点として、地域社会に貢献できる法人をめざします。
- ◎わたしたち川福会は、職員一人ひとりが、真心のこもったサービスに努め、日本一の法人をめざします。

法人の事業目的

社会福祉法人川福会は、地域における安心の拠点としての公益的役割を果たし、ご利用者が、個人の尊厳を保持しつつ自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援すること、及び地域で「生きることに困難」を抱えている人々を支援することを目的として、次の事業を行います。

1. 第1種社会福祉事業
2. 第2種社会福祉事業
3. 公益事業
4. 社会貢献事業

法人のビジョン

1. 職員全員が川福会の理念を共有し、理念の実現に向かって、目標が事業ごとに具体的に設定され、目標を達成するために取り組む仕組みができていて、着実にそれを次のように実践している。
 - (1) 時代のニーズに合った利用者本位のサービスを常に追求する姿勢と体制があり、利用者に喜びとやすらぎが提供できている。
 - (2) 社会福祉法人の地域貢献事業のかたちを明確にとらえており、地域の事情に応じた最適な事業を展開している。
 - (3) 利用者の自己実現の達成を本旨として、そのお手伝いとよりそいのできる施設となるため、法人全体でその体制づくりを進めている。
2. 社会福祉法人の使命を果たすため、財務基盤の強化とガバナンスを確立し、社会福祉法人として自立した経営を進めている。
3. 職員が、川福会に勤務していることと川福会が実施している事業を、誇りとするとともに、他の法人が模範とする法人となっている。

法人事業計画策定について

社会福祉法人 川福会
理事長 池田清

[1] ご挨拶

昨年度は多くの施設において、施設改修工事を行いました。なかでも、福寿苑・枚岡とみのわの里では、居室を含む大がかりな工事でしたが、無事完成し、すっかり生まれ変わりました。工事中はご入居者・ご利用者の皆様にご迷惑をおかけしましたが、今はより快適な環境の中で、お過ごしいただくことができている。そして、ケアハウス喜里川の外壁改修工事も完成し、川福会施設の改修は計画していたすべてについて完了しました。



川福会ではこのように、高齢者の皆様がお過ごしいただく環境を整えますとともに、介護・支援の質をみがき、サービスを向上させて、安心して生活していただけますよう絶えまぬ努力を続けています。

また、地域社会の要請に応え、これに貢献していくことが、社会福祉法人の役割であります。現在ご利用されている皆様の期待にそうサービスに努めていくことは当然のことであり、今後もこの点はいささかも手をゆるめません。一方で、ますます多くなる高齢者の方々の生活を支えるために、私どもがなすべきことというの、またいっそう増大してきています。

2025年には、団塊の世代が後期高齢者に突入する超高齢化社会を迎え、これを見据えて「住み慣れた地域で自分らしい生活を続けられるようにする」、医療・介護・予防・住まい・生活支援を包括的に確保する「地域包括ケアシステム」の構築が言われています。地域の高齢者が老後を心配せずに生活していけるようにと、東大阪の地に、福祉施設・病院・老健施設を次々開設してきた法人の創業者の精神には、今日の「医療と福祉・介護の連携」を先取りするものがあり、地域包括ケアシステムの考えにつながるものがあります。川福会は、この創業者の精神をつぎ、求められる高齢者等の生活を支えていく社会の仕組みの中で、しっかりとした役割を果たさなければなりません。

これまで培ってきました私どもの福祉サービスの蓄積を、より多くの方々へと還元・提供し、地域社会での生活を支援していく、そのための新しい施設・事業所の建設計画を進め、平成29年度には具体的に進展するところであります。在宅復帰を視野に入れた鶴見区老健施設や、在宅に居ながらにして24時間の総合的な支援を行う大東市小規模多機能事業所を平成29年度（2017年度）末から30年度（2018年度）初頭にかけて開設していきます。そしてさらに社会の要請に応える役割を果たしていくために、制度の枠にとどまらず、何が必要とされているかを、絶えず検証しつつ事業を進めていきます。

このため、財政基盤を確立するとともに、これらの意義と役割について、多くの方々への理解を広め、深めていきます。

〔2〕 法人経営の基本的な考え方

(1) 社会福祉法改正について

昨年度には、社会福祉法の大改正があり、そこでは、社会福祉法人に対する社会の要請として社会福祉法人の社会的責務が明示され、地域公益活動が社会福祉法人の責務として挙げられ、社会福祉法人のコンプライアンスの強化とガバナンスの確立及び経営の透明性の確保と説明責任が挙げられました。この2つの社会的要請を達成するために社会福祉法人の制度設計自体を大きく変更することが必要とされております。

社会福祉法人川福会は、当法人の理念に基づき行動し、ビジョンを達成し、経営方針に示している法人の経営課題を具体的に実現していくことによって、この社会からの要請に応えてまいりたいと考えております。

そのためにも、新3か年計画の最終年としての事業をP D C Aのサイクルでしっかり実行していくとともに、さらに法人が社会的使命を果たすために新3か年計画を修正充実させ、平成27年度より特に注力している課題—新規事業の拡大と既存事業の見直しと強化をしっかりと実施していく所存であります。

(2) 社会福祉法人の使命について

社会福祉法人の使命は、当法人事業目的前文にもあります通り、「地域における安心の拠点としての公益的役割を果たし、ご利用者が、個人の尊厳を保持しつつ自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援すること、及び地域で「生きることに困難」を抱えている人々を支援すること」であると考えております。

当法人の創業者の川西主先生は、東大阪の地において、先進的に高齢者の福祉医療の充実に取り組んでこられました。川福会は、この地における魁として高齢者福祉を担ってまいりました。この創業者の言葉が「人は幸せになる権利がある」「人は一人では生きていけない」「人は人（他人）を幸せにする義務がある」であります。この精神は、社会福祉法人の社会的使命を端的に表していると考えております。

社会福祉法人川福会は、地域における安心の拠点として、さらに社会福祉事業を充実させていくとともに、地域に存在するいろいろな課題について積極的に取り組み、地域の方々を中心として介護保険負担者及び今後負担者になられる全ての方に納得していただける活動を行ってまいります。

(3) 川福会のガバナンスについて

川福会は、平成24年度より新体制となり、理事会・評議員会を中心とした公正で透明な法人づくりに努めてまいりました。ガバナンスは、今の社会福祉法人にとって一番求められているものであると考え、理事会をはじめとする法人の各機構が法令や社会の要請に沿って構成され機能するよう制度整備を進め、各機構の有機的連携で課題解決にあたる仕組みができてこそ、ガバナンスが確立されていると考えます。

平成29年度は、さらに法改正によって構築される制度に対応したこれを内部組織もし

つかり構築し、ガバナンスの確立を隔々まで推し進めていく必要があると考えております。川福会は、ルールとしくみを基礎として、自主的な経営体として事業運営・課題解決に取り組んでまいります。

法人 事業計画

〔1〕 中期的展望（平成29～32年度の達成目標として）

法人として、毎年計画と実行（実績）を積み上げていくことは重要ですが、先を見据えて、具体的に、いつくらいにどういう地点に達するかを示さなければ、事業運営が成り行きになってしまうと考えております。そこで、今期の事業計画では、平成30年から始まる第7介護期の動向を視野に入れながら中期的展望を考えております。

法人の中期像―事業展開等について

（1）新規事業

これまで大きな柱として挙げていた施設改修は平成28年度で完了することになりました。これからは、これまでの大きなエネルギーを今後は新規施設開設事業に向けていきます。

平成29年度中に大東市に小規模多機能型居宅介護&認知症対応型デイサービス事業所を開設し、平成30年には、大阪市鶴見区に介護老人保健施設を開設します。

この2施設については、施設事業のみならず、将来川福会が、大阪市東部で東大阪市とつながる地域から東大阪市を経由して大東市までの面的な展開で地域サービスを強化展開していくための拠点でもあります。

新規事業としては、この2施設に全力を挙げることとなります。小規模多機能型居宅介護施設は、国が進めている政策の重要な事項にあたるうえ、まだまだ軌道に乗っている事業ではありませんが、社会福祉法人が進めるべき重要な事業だと考えています。

また、老健施設は3か所目となって、特養施設と同じ数になり、医療面での充実が重要なポイントになります。第2特養化している老健ではなく、地域包括ケアシステムの中核となる「在宅復帰型」老健をしっかりと作ってまいります。

そして、将来的には、これらの地域での地域包括支援センター事業受託の可能性もあると考えています。特に、大東市では、次の第7介護期には地域包括支援センターを受託できる可能性があると考えております。大東市は、校区圏域数に比べて地域包括支援センターが少なく、高齢者支援のネットワークの中心としてぜひ求められているものであり、川福会としては、今まで3か所の地域包括支援センター運営の経験を生かして、大東市における高齢者支援事業に貢献したいと考えております。このことで施設、ケアプランセンターと相まって、大東市における川福会の地盤を強化し、地域サービスを強化できると考えております。

（2）既存施設事業等

既存事業については、平成32年までの需給をしっかりと見極め、選択と集中により効率

的な資源配分を実施し、これが川福会の介護だとどこにでもいえる体制をつくります。

既存事業の見直しは、ひとつは、我々の提供しているサービスが社会のニーズと合致しているか、つまり我々のとらえる高齢者サービス像は本当に間違っていないかを検証し、しっかり社会の要請に応えるということです。地域公益事業にしっかり取り組まなくてはなりません、現在の第1種及び第2種社会事業を本当にしっかりやっているのかも検証しなければならないということでもあります。稼働率、重度要介護者の受け入れ態勢、看取り等検証すべき課題を明確にし、取り組んでいくということです。

そして第2に、社会福祉法人として、財政基盤を強化するということは至上命題であります。社会福祉法人には多大の公金が投入されており、社会保険事業として税金や介護保険料といった国民の皆様のお金によって運営されております。効率よく無駄なく国民の納得する事業経営をしなければ社会福祉法人の意味はありません。

きちっと経営が継続し、ご利用者にサービスを提供し続けられるよう、あらゆる合理化と適正な資金運用を今以上に心掛けてまいります。

経営基盤の強化については、収益の向上は一番重要なことで、そのための施策が事業活動の中心を占めますが、収益に見合う費用となるよう支出（費用）の構造変革を実行します。そして、平成30年期には当たり前に黒字、そして収支差額（利益）5%の体質を平成32年度までに作れるよう努めてまいります。介護報酬の改定や、民間事業者による参入など、厳しい条件は多くありますが、社会福祉法人が社会になくってはならないことをしっかり発信するために、経営改善を図ります。

その結果として、法人の規模としては、現在の収益が25億、職員数が約460名の体制から、新規施設も建ちますので、収益で33億、人員500名を超えるくらいの体制になっていきます。社会福祉法人としての規模では、全国でかなり規模の大きい法人であります。

しかし、規模が大きいということが重要なのではなく、サービスを広げていくとある程度規模が大きくなるということで、それは結果であると考えております。が、それに応じた体制が必要になりますし、その規模でこそ図れる内容の充実ということが大事であると考えております。

（3）社会貢献事業・地域公益事業

社会福祉法人として社会貢献事業・地域公益事業を当たり前に実施していく体制をつくり、毎年その事業を拡大していきます。

社会福祉法人の先人方は、法令に決められてその任務を遂行するのではなく、まず先に社会の中で問題を見つけ掘り起こし解決するアクションをとってきました。川福会は、この先人方の姿勢と在り方こそ、社会福祉法人の本来の在り方であると考えています。創業者の川西主先生がそうだったのであります。

私たちは、先人方そして川西主先生の志を継ぎ、現在の日本が格差社会といわれ、各種のひずみが生じている中で、法や制度の隙間において、生きづらい人が増えている事実をしっかり受け止め、川福会独自で、そして各種機関や団体と協力し合って、実効性のある

社会貢献活動、地域公益活動を実践していくことを宣言いたします。

(4) 医療と介護の連携について

地域包括ケアシステムの構築において、川福会が事業を展開する全市域における地域包括センターを中心として、訪問看護や訪問リハ、24時間随時対応等の事業の何を当法人が担い、他の事業者とどう連携をとって地域包括ケアシステムをつくるのか、また医療との連携をどう構築していくのかを明確にするとともにそれを実行していきます。

ところで、枚岡病院は、当法人の創業者川西主先生が創設された病院であり、川福会と縁が深いうえ、枚岡地域の当法人施設と隣接しており、地域の方々から医療と介護の一体的サービス給付を期待されているところでもあります。

地域包括ケアシステムの構築とも関連して、介護医療連携を枚岡病院グループとの連携を中心として構築していきます。枚岡病院グループとの関係も整理強化して、地域の人々から頼られる体制づくりをしていくため、定期に協議を持ち相互に連絡調整しながら、地域の役に立つ在り方を考えてまいります。

(5) 職員の資質の向上について

最後にたいへん重要なことですが、職員の資質能力の向上のための体制整備をします。

職員の資質能力の向上こそは、ご利用者サービス向上の基本であるとともに、川福会が雇用し所属する職員を一人の人間として成長させることは、法人としての当然の責務であると考えます。

『教育研修の理念と方針』を発出し、『社会福祉の使命を果たす職員』『社会に通用する人間』として人間を磨くことを教育理念として体系と体制を整備するため、人事制度検討委員会に「人材育成チーム」を発足させスキームを検討しているところであり、今後順次実施し、内容の高度化・濃密化を図ってまいります。

また、人事制度検討委員会において職員のキャリアパス要件とそのための指導を検討し、職責と処遇の一致化をはかっておりますが、さらに施設長に試験的導入をした目標管理制度を各職層に順次拡大し、職員が成長していく道筋をつくってまいります。

職員が、人間としてどうあるべきかをしっかり教えると共に、介護人材として社会に要請されていることを果たすことができるようしっかり教育して育成してまいります。

[2] 新三か年計画の進捗について

法人の基本的な考え方として、平成27年度に策定した計画（新3か年計画）は、平成27年度～29年度の第6期介護計画期における法人の3年基本計画であり、平成29度は、平成27年度の方針・計画をさらにブラッシュアップしたものにする必要があると考えています。

そのためにも、新3か年計画の最終年としての事業をPDCAのサイクルでしっかり実行していくとともに、さらに法人が社会的使命を果たすために新3か年計画を修正充実させ、平成27年度より特に注力している課題—新規事業の拡大と既存事業の見直しをしっかりと実施していくことが必要であると考えております。

〔3〕中期（平成27年度～平成29年度）経営方針

平成27年度に新3か年計画として9項目を法人が果たすべき課題として掲げました。この9項目の課題はどれも果たすべきものですが、法人のあらゆる課題を網羅していることから、重点が絞りにくいということがありました。

そのため、新3か年計画（平成27～29年度）事業計画総括表として、計画を年度ごとに重点化し、年度ごとに評価するようにしました。

さらに、平成28年度には、計画の見直しを行い達成状況や社会情勢を勘案して計画の内容を修正しました。

中期（平成27年度～平成29年度）経営方針

ここで、この新3か年計画の概要を再掲します。

（1）法人の各種制度と組織力の確立

法人の制度が規程に基づき構成され、規程にのっとって運営されていることを明確にするとともに、職員一人一人が、社会福祉法人としての川福会のルールと、組織・企業体として事業運営にあたることの必要性を認識し職務に取り組む法人運営を進めます。

（2）PDCAサイクルによる計画的な事業運営

3か年計画の中に当て込んだ当年度の計画を実施し、進捗度を管理し検証するとともに、その検証から次の計画へと展開することを繰り返すことで、[Plan→Do→Check→Act]のサイクルで、常に達成状況や環境の変化に応じた確実な事業を展開します。

（3）財務管理体制の構築

経営体として健全な財務状態を維持するため、しっかりとした収支管理で経営力を強化してまいります。法人及び施設拠点ごとに収入と支出及び財産の状況を適宜確認し、その収益の適宜把握による予算と事業の執行をより適切に管理し自立した財務力を強化します。

（4）新規事業の拡大

平成17年に介護老人保健施設長田の里の開設以来新規事業が停滞する中で、平成27年度より新規事業の拡大の方針を打ち出しました。これは、川福会の介護をより広く提供していくという考えに基づいており、今後東大阪市外の皆様にも介護サービスを提供していきます。

（5）既存事業の見直し

川福会では、施設事業以外にも多くの事業を展開していますが、その事業の中には、社会状況の変化によってニーズとずれている事業や、社会福祉法人が主たる担い手であ

るべきかどうか検討を要する事業もあり、逆にもっと注力して強化していかなければならない事業もあります。

すべての既存の事業についてしっかり見直しを行い、法人の有する資源を有効に活用して社会福祉事業を進めてまいります。

(6) 地域包括ケアシステムに求められるサービスへの取り組み

「住み慣れた地域で自分らしい生活を続けられるようにする」ことを実現するため、地域包括ケアシステムの構築に向け、良質で安心・安全な生活支援・介護サービスの提供を行って在宅生活を支援するためのサービスの充実を図ってまいります。

(7) 利用者サービスと労働環境改善としての施設改修

施設改修は、施設を利用される方がその生活を満足していただき、そのサービスを提供する職員がより良好な職場環境で勤務することによって、介護にかかわる両側の人に満足を提供するという大切な事業であるという観点から事業を進めてまいります。

(8) 戦略的人材確保人材育成力の強化

人材育成は、目標管理を伴った職場内教育が大切な役割を果たしますが、指導力が全てを左右することになりますので、教育力・指導力を強化することをプログラム化してまいります。また、介護の質の維持向上をはかるためには、戦略的な人材確保も必要となっています。今まで以上にしっかりと計画を立てて採用活動を実施していきます。

(9) 社会貢献事業としての地域貢献事業の具体化

地域貢献事業を具体化してまいります。社会貢献検討委員会で、社会福祉法人の地域貢献について検討を行うとともに、具体的に実行する事業とその実施計画を策定するとともに予算化をはかり、事業として実施してまいります。

以上の計画については、次表にその達成度と進捗状況についてまとめております。

平成29年度は、これらの課題の中間総括から特に優先度の高い課題に取り組んでまいります。

新3か年計画（平成27～29年度）事業計画総括表

実施状況：△＝計画未実施○＝開始・継続中◎＝改善・継続中●＝完了

当初計画 テーマと項目内容		中間総括	
(1) 法人の各種制度と組織力の確立		状況	実施状況
①	新社会福祉法による社会福祉法人の制度設計に準拠した、法人の意思決定－業務執行－監督の責任体制を明確にします。	◎	制度趣旨に沿った新定款が認可され、法人体制を構築してきており、6月度の評議員会・理事会で法人組織体制が決定します。
②	法人本部が業務の執行を中心となって担い、理事会及び理事長に施策を進言する体制を作ります。	○	5年間続けてきた体制をさらに改革し、本部と法人幹部による会議とが相互チェックと共同で建言し、業務を運営する体制とします。
③	外部監査を導入することにより、第三者から監督を受け、税務の明確性を確保します。	△	未実施のため、今後検討してまいります。
④	本部事務所を集約し、本部の対外的な発信と渉外業務力を強化し、各拠点事業に対するサービス機能を充実させ、本部業務を効率化します。	◎	平成28年3月に本部事務所を集約するとともに、本部の機構変更を実施しました。さらに、平成29年度は本部をはじめとする組織改革を実施してまいります。
⑤	組織運営規程を十分運用するため、細則を拠点ごとに定め各拠点事業の職制を整備し、組織としての機能を強化します。	○	本部細則、職務分掌規程、専決規定等の改定をおこないました。次年度組織規程の大幅改定を予定しており、組織の機能が明確になると考えております。
⑥	組織マネジメントとして、法人の決定意思の周知、機関決定の遵守、職員の提案の反映の制度化を図り、トップダウンとボトムアップの相互体制を確立します。	◎	法人の会議についてその性格を明確にし、職員に周知を図るとともに、各委員会制度を整備し、提言提案の吸い上げ、各連絡会による情報等の共有できる仕組みづくりを行っております。
⑦	職員の職務内容を整理し周知徹底することで、職員に組織人としての職務的自覚を育てます。	◎	職員の職務職責の概念を明示し、職務職責ごとの職務内容について人事制度委員会を中心に議論し、目標管理を順次実施することで進めています。
⑧	さらに法人の取り組みや各施設の活動状況など広く外部にご理解いただくため、広報誌やホームページの充実など、積極的な情報発信を進めていきます。	○	まず、ホームページを大きく変更し訴求力を強化するとともに、パンフレットを法人施設案内と求人用に別作成しました。また、バス広告やその他の媒体を使用し広報力を強化しています。
⑨	第三者評価を導入し、具体的問題点の把握を行うことで、さらなる良質な支援の提供と標準化を図ります。	○	法人としてコンプライアンスのコンサルティングを受けたほか、特養「布市福寿苑」が第三者評価を受診中で、次年度は他の特養、老健、ケアハウスに広げてまいります。

(2) PDCAサイクルによる計画的な事業運営		状況	効果測定
①	ビジョンと経営方針を達成するために、現在構想としてある考えや計画を統合整理して、明確な経営戦略として策定します。	◎	この表にある大項目が方針であり、小項目がその具体化された課題として整理されています。
②	経営戦略に基づいて27～29年度の3年間の計画を予算も勘案して策定します。	◎	中期経営方針に基づいてこの表がつくれ、大項目で方針を、小項目で具体的施策を示しております。
③	現在実施している既存事業を見直し、よりニーズに適した事業としていくとともに、新規事業等の検討情報収集を行います。	◎	既存事業の見直しを行った結果一部事業を整理し、新規事業の開設が決定しました。新規事業の展開の中で得たことを参考に、既存事業の見直しをさらに行います。
④	四半期ごとに、法人及び拠点ごとの実績(稼働、収入、費用、人員)の分析を行い、計画的かつ効果的な対策を実行します。	◎	本部及び法人運営会議で、毎月の試算表結果を分析し、さらに施設長による収支検討会で稼働率を含め収支の分析と課題について毎月詰めております。
⑤	消費税改定もあって購入経費の上昇がみられる中で、法人のスケールメリットを生かしたコスト削減に取り組みます。	◎	電気ガス等光熱費の見直しで一定の成果が出ておりますとともに、できるものは法人でスケールメリットを生かした購入等を行い、費用の削減に努めております。
(3) 財務管理体制の構築と自立した経営体としての収支管理		状況	効果測定
⑥	新社会福祉法人会計基準が適用されるので、各拠点区分における経理担当者が適切に対応して円滑に事務を行うことができるようにします。	●	施設長や経理職員に対して、専門家を招聘し、簿記講座を開催するなど、理解を深め、新会計基準に対応できております。
⑦	法人全体の支払資金の収支の状況、経営成績及び財政状態を適切に把握できるよう管理し、会計処理や法人の財務状況を明確にして開示します。	◎	毎月の試算表により、法人の会計状態を把握し、幹部職員を中心に状況を教育するほか、適切な財務会計状態を把握できるよう努めております。 財務情報は年次で、開示していません。
⑧	新規事業や改修等法人が存続し継続してサービスを提供していくために、将来を見据えた財務計画を策定します。	◎	新規2施設開設もあり、平成28年度から平成32年度までの5年資金収支計画を策定し、法人の財務状況をしっかり把握し、計画との誤差が出来ないように管理してまいります。
⑨	資産の用途を明確にし、将来設計のための費用を確保し安定した経営に努めます。	◎	5年収支資金計画とともに「全国経営協『社会福祉充実残額資産ツール』」を活用して計画の担保となる資金の確保に努めています。
⑩	法人と拠点ごとに月次試算での収支実績の確認と把握を行い法人及び拠点での予算管理を徹底します。	◎	毎月度の試算表と稼働実績表とを対照し、収支検討会での検討を通じ幹部職員への周知を行っています。

(4) 新規事業の拡大		状況	効果測定
①	近接市域に第2種社会福祉事業の新規出店を戦略的に行い、サービスの拡大を図ります。	○	平成27年度に大東市に居宅介護支援事業所を開設し、平成29年度中には大東市に小規模多機能型居宅介護および認知症対応型デイサービス事業所の施設を開設し、平成30年度には大阪市鶴見区に老健施設を開設します。
②	近接市域及び東大阪市での第1種社会福祉事業等の公募に応募し、特養・グループホーム等の拡充を図ります。	-	まず、この事業に注力し、この新規事業で新たに見えてくるご利用者ニーズを既存事業にフィードバックすることに全力を注ぎます。
③	収益事業となる施設業態への新規参入を検討します。	-	
(5) 既存事業の見直し		状況	効果測定
①	ニーズ、必要性、収支からの既存事業の見直し（拡大、縮小、廃止等）を行います。	◎	既存事業のうち10事業について見直しを行い2事業については終了しました。
②	既存拠点施設の稼働状況を詳細に分析し、必要な稼働率を求め、加算の獲得を含め、必達のための行動を実行します。	◎	毎月稼働率を集計し、改善動向を見極め、対策を実行するよう努めております。また、試算表による収益との比較からさらに分析を行い向上に努めております。
③	既存拠点施設における新規事業等の可能性を検討します。	△	既存事業の稼働率の向上に注力しているため、今後の課題と考えております。
(6) 地域包括ケアシステムに求められるサービスへの取り組み		状況	効果測定
①	中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化の取り組みとして、看取り期における対応の充実、活動と参加に焦点を当てたりハビリテーションの推進、口腔・栄養管理に係る取組の充実を検討してまいります。	△	検討からプログラムを立てスケジュール化する時期になってきていると考えております。平成29年度は、具体的な取り組みについて協議し実施につながるよう考えてまいります。
②	日常生活支援総合事業において、利用者ニーズの把握と調整を行い、スムーズな移行を図れるように取り組みます。	○	本事業計画にある通り順次実施してまいります。
③	地域高齢者の生活支援の充実を目指し、高齢者が集えるサロンの運営や場の提供、生活困窮者の支援等、地域公益活動の展開を検討いたします。	○	サロンや場の提供は施設ごとに進んでまいりました。さらにこれからの実践について、社会貢献検討委員会で協議して実施プログラム化をはかります。
(7) 利用者サービスと労働環境改善としての施設改修		状況	効果測定
①	平成26年度から継続中の福寿苑・枚岡の里改修第1期工事を完成させます。	●	完了しました。
②	福寿苑・枚岡の里改修の第二期工事に着工し竣工させ、ご利用者のニーズの実現と職員の働く	●	完了しました。

	環境の向上をはかります。		
③	ケアハウスひらおかについては、開設20年を迎えるので、外装の改装と防水工事を実施し耐久力を強化し、共用部改修工事を実施し住環境の改善と職員の働く環境の向上をはかります。	●	完了しました。
④	みのわの里は20年を経過しており、大規模改修工事を平成27年度から28年度に2年間かけて実施し、ご利用者に喜んで来ていただける施設にリニューアルし、職員の働く環境の向上をはかります。	●	完了しました。
⑤	布市福寿苑は開設14年目を迎え、第一回目の外周改修（外装・防水等）の工事を布市真寿庵とともに実施し耐久力を強化し、職員の働く環境の向上をはかります。	●	完了しました。
⑥	ケアハウス喜里川についても、開設20年近くになるので、外装の改装と防水工事を実施し耐久力を強化し、共用部改修工事を実施し住環境の改善と職員の働く環境の向上をはかります。	●	完了しました。
⑦	また、上記に付帯する設備備品の更新を行い、ご利用者に不足のないサービスを提供します。	●	完了しました。
(8) 戦略的人材確保と人材育成力の強化		状況	効果測定
①	利用者サービスの維持向上と今後の事業展開及び収支状況を考慮して、バランスのとれた人員構成とするため、戦略的な採用活動を進めます。	◎	平成30年度までを見越し人材採用活動に注力しています。人件費も平成32年度までの計画を出しております。今後は、法人の業務規模と職員のキャリアパスとを合わせて法人の人材確保計画を立て実践してまいります。
②	大学、専門学校、高等学校等とネットワークを築き、人材についての情報を共有します。	△	まだ、連携関係にある学校は少ないと考えております。まず、少しでも多くの学校とつながること、そしてそれ以上の関係を築くことが課題です。
③	障がい者雇用については、その方の特性に応じた雇用を進めるため、就労支援事業所や特別支援学校、ハローワーク等との連携を強化します。障がい者の方が職業能力及び適応能力の向上が図れるよう、職員教育・支援を行います。	○	平成29年度は具体的に就労支援事業に取り組みます。具体策は、事業計画の重点項目の中に記載しております。
④	管理職に目標管理を先行導入し、管理職のマネジメント能力を育て、人材教育力をつけていきます。	○	施設長クラスに導入を開始し、平成29年度からは全管理職に、平成29年度後期からは業務監督職にそれぞれ導入し、平成30年度

			に全正職員へ導入する計画となっております。
⑤	管理職の目標管理導入後、職員の目標管理の検討に入り、自己教育も含めた教育力を育て人材育成力を強化します。	○	業務監督職までの内容が決まっており、平成29年度中に一般職の内容を決定することになります。
⑥	目標と現在のポジションが明確になり、スムーズなスキルアップができるようキャリアマップを整備し、明確なキャリアパスを構築したうえで、職員の評価制度を平成28年度導入に向けて具体的検討し、評価制度の検討の中で評価力を育てていくことを目指します。また評価を行うアセッサーの育成を行います。	△	各職層の目標管理と合わせて、職務・職域・職責の概念を明らかにし、キャリアマップの大まかな構図はできてきました。今後キャリアパスの要件・内容について平成29年度中には策定作業を終える考えであります。
(9) 社会貢献事業としての地域貢献事業の具体化		状況	効果測定
①	平成27度から、法人として実施する地域貢献事業を予算化して実施します。	○	法人全体としては取り組みに遅れがあると考えており、就労支援事業を中心に実施してまいります。
②	社会貢献事業を、一施設で一事業を実施するため、各施設に社会貢献事業費を予算化します。	○	拠点ごとに予算化してそれぞれの拠点での活動を行っている段階です。
③	地域諸団体との交流を活発にするため、あらゆる媒体を検討して地域社会への法人の発信力を強化します。	△	必要性について内部議論と職員教育の段階にあります。川福会の法人としての発信力は実施する事業の規模からするとまだまだ小さすぎるので、ここを強化していくことが課題です。
④	法人及び拠点施設は、地域活動へ積極的に参加していくとともに、地域活動の場を提供することに努めます。	○	拠点施設の提供をもっと活発化するとともに、地域行事をはじめ、地域の諸団体と提携していくことが課題であると考えております。
⑤	NPO等の活動に対して、人・お金・高齢者介護や組織運営ノウハウ等の支援を行えるようにします。	△	この点においてはまだまだ遅れていると考えております。平成29年度の課題です。

〔4〕平成29年度法人事業計画

（1）基本的な考え方

以上の、新三か年計画の効果測定から平成29年度に注力しなければならないことを抽出しました。

また、社会福祉法人の新制度は平成29年4月1日より改正法が完全施行され、平成29年度最初の平成28年度の決算評議員会以後新体制となりますが、それに見合った内部体制の構築が必要であり、社会福祉法が改正された意義をすべての職員、特に幹部職員がしっかり認識しなければならないことの教育が必要になると考えており、この課題が重要になります。

そして、この基礎の上に、平成30年からの第7介護計画期を迎える準備の年として次の3か年計画につなげていく年と位置付けて平成29年度の事業計画を立てております。

（2）重点項目

平成29年度の重点項目としては

- (1) 法改正の趣旨に基づいた法人内組織と機能の確立
- (2) 既存施設事業の経営基盤強化（黒字化）
- (3) 新規施設の完成・開業へ向けた準備の推進
- (4) 介護サービスの質の見直し
- (5) 戦略的人材確保と教育体制の整備・実行
- (6) 地域貢献事業・就労支援事業

に取り組みます。

次に、この重点項目についての具体的施策や考え方について述べます。ここは、法人本部が特にしっかり中心として担うべきものと考えております。

〔5〕重点項目の具体的取組みについて

（1）法改正の趣旨に基づいた法人内組織と機能の確立について

改正社会福祉法の完全実施によって、評議員会・監事・理事会・理事長の機関としての役割と権限、及び法人の外部に対する説明責任が明確化されますが、当法人におきましても、改正法の趣旨に沿った定款に従って機関体制づくりを行います。この機関の決定と業務執行を実務的に担う法人組織内部の機関や体制もそれに応じて変革する必要があります。

現体制は、平成24年度新体制発足より構築してきたものですが、5年を経過し、また法改正に対応するため、組織及び機能を変えていく必要が出てきております。

これからの法人組織を運営する体制は下記の図のような体制で臨むことを考えております。

平成29年度新理事会発足後の計画ではありますが、理事会・理事長の統制のもとに、法人内部組織を、本部機能・会議機関・業務運営機関（上記表）としてそれぞれ役割を明確にするとともに、職制もそれに合わせたものとしております。特に法人運営会議と各委員会を強化し、本部とともに責任をもって業務を運営する形としております。

これによって、それぞれが自らの役割をしっかりと自覚し業務の遂行に努めるよう体制を構築してまいります。

（2）既存施設事業の経営基盤強化（黒字化）について

平成26年度から、事業収支の赤字が続いております。特に平成27年度は大きな赤字となり、ストックとしての内部留保を減少させることとなりました。

施設整備等によるフロー・ストックを含めた資金の減少は、ご利用者処遇と職員の勤労環境の改善のために積極的意味がありますが、運営上のフローの過多による資金の減少は、法人を維持しサービスを継続していかなければならない使命からは大きな問題であります。

平成28年度は、特養・老健施設について福祉医療機構からの経営コンサルティングも受け、そこにおける指摘を全拠点が共通の認識として、本部と幹部で徹底した収支検討と対策の協議をして、とるべき行動をとってまいりました。その効果が下期に現れてきており、事業活動収支差額は、平成28年度下期から黒字に転じ、平成29年度は通期の黒字を見込めるようになってまいりました。

そして、[7]に掲げた目標を達成することにより[8]の結果を生みだします。この[7][8]をしっかりとやりきることにより、法人の経営基盤は強化できると考えております。まず、本部と拠点のトップという幹部職員がしっかりと認識を一致させよう行動しなければならぬかを詰めることから始まります。

さらに、この計画目標は、本部と施設トップだけで考えているだけでは実際には達成できません。組織図にある各事業の責任者クラスすべてが、しっかりと自分の担当する事業の稼働率と収益を把握し、実際に手を打っていかねばなりません。平成29年度も事業の責任者クラスに実績方針説明会を行い周知徹底するとともに、中間で達成状況とそれに対する対策を協議させ目標の達成をはかってまいります。

（3）新規施設の完成・開業へ向けた準備の推進について

新規事業については、大東市の「小規模多機能ホームごりょうの家」（仮称）と大阪市鶴見区の「介護老人保健施設 鶴見の里」（仮称）がいよいよ建設工事に入り同時に職員の確保と教育に入ります。

計画とスケジュールについては[6]に事業計画として記載しております。

（4）介護サービスの質の見直しについて

私たち川福会は、私たちの介護サービスに自信を持って進めておりますが、私たちの

サービスが常にご利用者のニーズにこたえているのか客観的に見ていかなければなりません。そして今、社会が社会福祉法人に求めていることもしっかりわかっているべきではありません。ご利用者とその関係者はもちろん、広く国民の目で福祉を見る必要に迫られています。

ご利用者・関係者の目、私たち介護を提供する側の目に、国民の目も加えて三方から私たちのサービスを見るという、いわば三次元の立体グラフの中で私たちがどういう位置でどういう形をとっているか知ろうとしなければなりません。

当法人では、平成27年に福祉医療機構のガバナンスコンサルティングを受診し、平成28年度には、布市福寿苑において社協の第三者評価を受診中です。この結果及び途中経過をすべての施設で共有し改善点を明確にしていくことがこれからの重要な仕事です。また、続いて他の特別養護老人ホームやケアハウスにおいても順次受診するとともに介護老人保健施設においても同様に受診し、私たちのサービスの改善に努めます。

第三者評価を受けることはそれ自体が目的ではなく、外側から見て、内側からは見えない、また見えていない点をはっきりさせることに意義があると考えております。私たちがつかんでいる利用者像は、本当の利用者とはずれているかもしれないということを考えて、本当のニーズとそれにこたえるサービスとは何かについて考えていかなければなりません。

当法人にはサービス向上委員会がありますが、そこで、ご利用者満足度向上のための「ご利用者アンケート」と「職員アンケート」を定期的に行っていますが、今までは、このアンケートに基づき各拠点施設事業に情報として知らせ改善を促して参りましたが、このアンケートも数次を迎えることとなり、平成29年度は、統計的な手法も使い、今までのアンケート結果をさらに深く分析し、法人のサービスの在り方を検討してまいります。これについては、いずれ報告という形をとりたいと考えております。

(5) 戦略的人材確保と教育体制の整備・実行について

① 戦略的人材確保について

当法人では、平成24年度から新入職員の定期採用の拡大をめざして活動し、平成25、26年度には20名近くの新入職員を定期採用することができました。ここ2年は介護人材難もあり10名に届かない状態が続いております。

そこで新三か年計画では、『戦略的人材確保』として、数年後まで見据えた人材発掘確保活動をするようになっております。定期新卒採用と、有資格者及びその予備者の掘り起こしを活発に行うことを中心に採用活動を行ってまいります。

当法人の弱点は、事業規模の割に知名度が意外と低いこと、つまり法人としての発信力が弱いことがあげられます。

そこで、川福会では職員考案によるイメージキャラクター『かわふくん』を作成し、法人のロゴマークも職員公募で一新し、あらゆる機会にここを起点として川福会が知られるように努めてまいりましたが、これをさらに強化し発信力を強化してまいります。

そして、パンフレットを求人用と法人ご利用者用に別々にし、さらに施設ごとのパンフレットでそれぞれの施設の特徴をアピールするなど、訴求力の強化に努めており、ホームページも一新しましたが、今後さらにあらゆる媒体を通して川福会の存在を知らしめるよう努めてまいります。

また、大学・専門学校・高等学校との連携がまだまだ不十分であったことから、採用活動だけでなく、地域ボランティア活動や学校自体の活動とも連携し関係を強化してまいります。

さらに、新施設が開設され、大幅な増員が必要とされることもあり、平成29年度からは、中四国、九州といった地域の各学校にも訪問し、つながりを強化する中で人材の確保を目指してまいります。

『戦略的人材確保』とは、いつどのくらいの事業規模になりその時どれくらいの員数が必要であり、その時の年齢構成はどうあるべきか、サービスの質とそれにかかる費用の適切なバランスの上で人を当てていくということであります。

求人に係る費用とその効果を計算しつつ、適切な採用を行えるとともに、「求職者に選ばれる」社会福祉法人となる努力を続けていくことが必要であると考えており、この考えのもとに採用活動を実施してまいります。

② 教育体制の整備・実行について

当法人の教育研修については、トップによる幹部教育、外部講師による研修、外部派遣伝達研修、目標管理の実施による職場内教育、職層別の集合教育、及びOJTから成り立っております。トップによる研修及び幹部層に対する外部研修は法人本部で計画をしておりますが、平成28年度から人事制度検討委員会に人材育成チームを立ち上げ、教育理念と方針のもと、現在体系化をはかっているところであります。

ここで、平成28年度に定め平成29年度からの研修の根本となる研修理念と研修方針について紹介いたします。

法人の教育研修理念と基本方針について

1. 教育理念、方針策定の目的

社会福祉法人川福会は、法人の理念のもとに、質の高い福祉サービスを提供し、地域公益活動を担うことができる職員を育成するために、職場教育研修の体系を構築し、職場教育研修体制を整備し実施する。そして、この教育研修を通じて職員の『人間力』の向上を目指す。

2. 教育研修理念

- 1、社会福祉法人川福会の職員は、法人の理念を理解し、社会福祉法人の使命を果たす人間であるとともに、人として社会に通用する人間であることを第1義としなければならない。

1、社会福祉法人川福会は、法人の理念を理解し理念に基づいた行動を行い、法人のビジョン到達と事業目的達成に熱く向かう職員を養成することを目的として職員の教育研修を実施する。

3. 教育研修方針

- 1) 本人が、「人間を磨く」ことのできる教育研修を行う。
- 2) 法人が、「その人あってこそ」と信頼する人間となるための教育研修を行う。
- 3) 利用者にとって、「その人こそ」と信頼される人間となるための教育研修を行う。
- 4) 地域社会で、社会福祉をリードする人間となるための教育研修を行う。
- 5) 国民の、社会福祉に対する負託に応える福祉職員となるための教育研修を行う。

実際の研修は、人事制度検討委員会人材育成チームにおいて計画していくこととなりますが、管理職及び管理職候補者の派遣研修については、例年通り下記の予定で全管理職（候補）を最適な研修に参加させ、資質能力の向上に努めます。

平成29年度管理職派遣研修一覧表

研修名	主催者	実施予定時期
全国経営協青年会基礎講座	全国経営協青年会	平成29年6月
社会福祉施設開設経営実務セミナー	独立行政法人福祉医療機構	平成29年7月
主任・係長講座	全国経営協	平成29年7月
社会福祉法人会計セミナー	独立行政法人福祉医療機構	平成29年7月
経営協経営塾	全国経営協	平成29年8月
全国経営協青年会専門講座	全国経営協青年会	平成29年
全老健全国大会	全老健	平成29年9月
全国社会福祉法人経営者大会	全国経営協	平成29年9月
障害福祉サービス経営セミナー	独立行政法人福祉医療機構	平成29年9月
福祉医療機構セミナー	独立行政法人福祉医療機構	平成29年9月
人材マネジメント講座	全国経営協	平成29年10月
経営改善基礎講座	大阪府社協	平成29年10月～
介護老人保健施設経営セミナー	独立行政法人福祉医療機構	平成29年11月
特別養護老人ホーム経営セミナー	独立行政法人福祉医療機構	平成29年11月
経費・養護老人ホームセミナー	独立行政法人福祉医療機構	平成30年1月
労務管理セミナー	全国経営協	平成30年1月
経営管理講座	全国経営協	平成30年2月
初級リスクマネジメント講座	全国経営協	平成29年11月
上級リスクマネジメント講座	全国経営協	平成30年2月
会計実務者講座・決算担当者講座	全国経営協	平成30年2月

この予定のほか、臨時に告知される、社協や経営協及び福祉医療機構の他の研修や中央福祉学院の研修にも参加させてまいります。

(6) 地域貢献事業・就労支援事業について

(1) 地域貢献事業

社会福祉法人は地域なしには成り立ちませんし、私たちの先達は、地域の中で人々の間において諸困難を発掘し手当てするとともに、それを政治・行政の課題として様々な制度化を生み出してきました。

今、この社会福祉法人の原点に立ち返り、地域において人々が何を困難としているかを把握し、それに対して何ができるかをしっかり見据えた活動を展開していく必要があります。

現在拠点施設ごとに地域での共同のための活動を実施しつつありますが、当法人では、社会貢献検討委員会を立ち上げ、各拠点でおこなっている活動、また解決しない課題である点について共通の認識のもとに、法人としてこれから行っていくことと、法人

全体が拠点の活動を支援していくことを協議しており、平成29年度は、(2)で述べる事業とともに実施していく考えであります。

さらに、自法人のみではなく、地域の諸機関や団体は当然として、医師や弁護士といった関係専門職の方々と一緒に連携体を形成していくことをめざしております。

(2) 就労訓練事業

平成27年4月からの生活困窮者自立支援法の施行に伴い、認定就労訓練事業、いわゆる中間的就労が社会福祉法人等の自主事業について都道府県が認定する制度として開始されました。

私たちは、川福会の使命にもあるように、社会福祉法人として介護サービスだけにとどまらない国民の負託や社会的要請に応え、社会的使命を果たしていく必要があると考えております。

長期離職者や生活保護受給者、障害をお持ちの方等、何らかの要因で就労が困難な方々に対して、自立に向けた人的支援を包括的に提供すべく、就労訓練事業を実施してまいります。

指定申請事業所

(施設系サービス 8 事業所)

- ・ 特別養護老人ホーム福寿苑・みのわの里・布市福寿苑
- ・ 介護老人保健施設枚岡の里・長田の里
- ・ ケアハウスひらおか・喜里川
- ・ グループホーム布市真寿庵

(通所系サービス 5 事業所)

- ・ デイサービス福寿苑・みのわの里・布市福寿苑・喜里川
- ・ デイケアサービス長田の里

事業開始予定年月日 平成29年4月1日

事業受け入れ定員 各事業1名

初期相談対応窓口 法人本部事務局

対応事項 厚生労働省が示している「生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業の実施に関するガイドライン」に準じて実施します。

①就労内容の検討（職種・職務内容・作業内容・就労日や時間等）

②就労支援体制の構築

- ・ 上記各事業に就労支援担当者を配置
- ・ 対使用者の就労状況の把握・必要な相談及び助言
- ・ 求職活動が可能と判断される者への求職活動支援

- ③ 就労支援プログラムの策定（厚生労働省が示す様式例を使用）
- ④ 対象者の就労条件の検討（雇用型・非雇用型）

（備考）

上記認定就労訓練事業とは別に、大阪府広域就労支援事業への参画も併せて行います。

就労訓練事業は都道府県から委託を受けた自立相談支援機関から、大阪府広域就労支援事業は大阪地域職業訓練センターや福祉事務所から就労支援を必要とする方を当法人窓口で紹介されることになっています。

〔6〕新規事業について

新規2施設については、次の計画となっております。第7介護期にあたる平成32年度までには、この2施設を軌道に乗せるとともに、地域包括ケアシステムの拠点としてしっかり地域に貢献する体制を構築したいと考えております。

(仮称) 小規模多機能ホームごりょうの家 事業計画

【1】基本方針

当法人の新規事業として、「第6期大東市総合介護計画」に基づいた地域密着型サービス事業所を大東市御領に開設いたします。「地域密着型サービス」は、高齢者の尊厳を守りながら、可能な限り住み慣れた自宅又は地域での生活を支えていくという理念を持ち、近年では、在宅ケアが重視されている中で地域包括ケアシステムが担う役割は大きく、その要となる支援拠点として期待されています。

当法人の理念、経営方針のもと、大東市御領において「地域包括ケア」を推進するため地域の高齢者が中重度の要介護状態や認知症になっても、可能な限り住み慣れた自宅又は地域で生活を継続できるよう支援を行います。1日も早く地域に期待され、信頼される施設となれるよう、地域の実情に応じたサービスの提供に努めてまいります。

【2】施設の課題

当法人においては、大東市に「地域密着型サービス」の拠点を開設することは、初めてであり、且つ「小規模多機能型居宅介護」の運営は、初めての経験となります。できるだけ早期に事業を安定させるため、サービス提供体制の構築、経験のある職員ならびに、新採職員の育成に取り組み、地域に向けての周知活動及び関係機関等連携体制の構築、利用者の獲得等に取り組んでまいります。

【3】目標と計画

(ア) 開設前（開設に向けて準備）

- ・平成29年12月の開設に向けて、工事関係者との調整、協議等を行い進捗状況の把握管理を行います。合わせて設備、備品等の開設準備を行います。
- ・開設に向け行政等との協議を行い、必要な書類の作成を行います。
- ・マニュアル等、開設時に必要な書類の作成を行います。
- ・職員募集を行い、配置職員の確保に努めます。
- ・地域との関係づくりに取り組みます。
- ・サービス提供体制を整えるため配置職員に対して、開設前研修会等を開催いたします。
- ・ご利用者確保のため地域住民や医療機関、介護福祉関連事業者、社会福祉協議会、その他関連機関へのPR、周知活動を行います。

(イ) 開設後

- ・職員全員が、専門職としての知識を深めてサービスの質の向上を図るため、積極的に外部研修等に参加し、内部でも定期的に研修会等を開催し、そこで得た知識やノウハウを活かし支援をいたします。

- ・ご利用者の確保のため地域住民や医療機関、介護福祉関連事業者、社会福祉協議会、その他関連機関へのPR、周知活動を行います。
- ・地域との関わりを徐々に深め、ニーズに合わせた地域に貢献できる取り組みを行います。

【4】 計画の数値化

目標の稼働率

小規模多機能居宅介護（登録定員 29/月）	稼働率 20%
認知症対応型通所介護（定員 12 名/日）	稼働率 20%

【5】 行事計画

月	内 容
11 月	内覧会
12 月	開所式 クリスマス会
1 月	新年祝賀会
2 月	節分祭 運営推進委員会開催
3 月	ひなまつり 運営推進委員会議
該当月	○ご利用者お誕生会

(仮称) 小規模多機能ホームごりょうの家 開設スケジュール

	設計建築関係	開発部
平成29年3月下旬	建設工事着工	
平成29年4月～	※定期的に工事について打ち合わせ	新採職員入職(法人) 各種就職フェアに参加 職員募集活動 委託業者等選定 備品等選定
平成29年7月	中間検査 ※定期的に工事について打ち合わせ	協力病院等調整 地域との関係作り 広報・営業活動
平成29年9月		事業所指定申請 補助金交付申請
平成29年10月	竣工予定	人員配置開始 準備・研修
平成29年11月 平成29年12月	開設	内覧会

(仮称) 介護老人保健施設 鶴見の里 事業計画

【1】基本方針

大阪市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（平成 27 年度～29 年度）に計画されている施設の整備計画を行いました。

今回の計画では、定員 100 名（短期療養生活介護も含め）の入所ができる介護老人保健施設の整備と併せて、通所リハビリテーション、ケアプランセンターを整備し、地元、地域と連携して「地域包括ケア」を支えるため、介護老人保健施設の役割である高齢者の在宅での生活復帰を支援する施設として、また今後、増加が予測される地域の要介護高齢者が、住み慣れた自宅で生活が継続できるよう支援したいと考えております。

そのため当法人が、長年培ってまいりました高齢者福祉サービスのノウハウを活かし、大阪市鶴見区においても、社会福祉法人として地域包括ケアの推進と地域に貢献できる施設づくりをめざします。

【2】施設の概要

大阪市鶴見区諸口 6 丁目

敷地面積 2109.60 m² (638.15 坪)

S 造 地上 4 階建 延べ床面積 3763.75 m²

【3】目標と計画

(開設に向けて準備)

- ・平成 30 年 4 月の開設に向けて、工事関係者との調整、協議等を行い進捗状況の把握管理を行います。合わせて設備、備品等の開設準備を行います。
- ・開設に向け行政等との協議を行い、必要な書類の作成を行います。
- ・マニュアル等、開設時に必要な書類の作成を行います。
- ・職員募集を行い、配置職員の確保に努めます
- ・地域との関係づくりに取り組みます。
- ・サービス提供体制を整えるため配置職員に対して、開設前研修会等を開催いたします。
- ・ご利用者確保のため地域住民や医療機関、介護福祉関連事業者、社会福祉協議会、その他関連機関への P R、周知活動を行います。

(仮称) 介護老人保健施設 鶴見の里 開設スケジュール

	設計建築関係	開発部
平成29年3月末	建設工事着工	
平成29年4月～	※定期的に工事について 打ち合わせ	新採職員入職（法人） 各種就職フェアに参加 職員募集活動 委託業者等選定 備品等選定 協力病院等調整
平成29年9月	中間検査 ※定期的に工事について 打ち合わせ	地域との関係作り 広報・営業活動
平成29年1月		開設許可申請 事業者指定申請 人員配置開始
平成30年2月末	竣工予定	準備・研修
平成30年3月 平成30年4月	開設	内覧会 新採職員入職

[7] 各事業の目標数値について

次ページの表に、稼働率等の目標を記載しております。

中期計画稼働率及び経費等目標（資金収支予測の基礎）※H27は実績 H28は見込 H29～目標

稼働率 (%)	拠点	サービス区分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度
	福寿苑	特養		94.5	95.0	96.0	97.0	97.0
短期			25.7	65.0	70.0	75.0	80.0	85.0
通所			53.0	75.0	75.0	85.0	90.0	91.0
通所（認知）			46.4	50.0	75.0	75.0	75.0	75.0
訪問介護			4,269	4,200	4,650	4,650	4,650	4,650
居宅介護			1,391	1,750	1,750	1,750	1,750	1,750
介護予防			2,811	2,150	2,150	2,150	2,150	2,150
みのわの里	特養		93.7	96.0	96.0	97.0	97.0	97.0
	短期		58.8	75.0	80.0	85.0	90.0	93.0
	通所		86.5	90.0	90.0	92.0	93.0	94.0
	通所（認知）		45.9	50.0	80.0	80.0	80.0	80.0
	訪問介護		3,782	3,200	4,650	4,650	4,650	4,650
	居宅介護		2,042	2,130	2,130	2,130	2,130	2,130
	介護予防		2,946	1,650	1,650	1,650	1,650	1,650
	訪問入浴		1,106	1,200	1,300	1,300	1,300	1,300
布市福寿苑	特養		93.0	93.0	96.0	96.0	97.0	97.0
	短期		59.9	75.0	80.0	85.0	90.0	93.0
	通所		80.8	87.0	90.0	91.0	92.0	93.0
	通所（認知）		18.3	30.0	40.0	50.0	62.0	70.0
	訪問介護		4,434	3,100	4,495	4,495	4,495	4,495
	居宅介護		1,696	1,850	1,850	1,850	1,850	1,850
	介護予防		2,010	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500
	GH		98.4	98.4	98.4	98.4	98.4	98.4
枚岡の里	老健		88.1	92.0	94.0	95.0	96.0	96.0
長田の里	老健		74.7	81.0	94.0	94.0	95.0	95.0
	デイケア		66.8	70.0	75.0	80.0	85.0	90.0
	居宅介護		895	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
ひらおか	ケアハウス		83.2	90.0	93.0	93.0	95.0	95.0
喜里川	ケアハウス		76.5	79.0	91.0	91.0	91.0	91.0
	通所		59.5	66.0	80.0	80.0	82.0	90.0
だいとう	居宅介護		-	204	540	907	1,000	1,000
（新）大東	小規模多機能		-	-	15.2	32.2	62.1	78.7
	通所（認知）		-	-	16.9	40.7	63.1	80.4
（新）鶴見	老健		-	-	-	40.0	65.0	85.0
	デイケア		-	-	-	40.0	60.0	70.0

		居宅	-	-	-	192	396	420
科目	項目・拠点等		H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	H32 年度
介護報酬	ケアハウス、(新) 以外		-	-	-	改定 3% 減	改定 3% 減	改定 3% 減
人件費	(直間比率減等※前年度比) 給与	福寿苑	-	0.8%減	1.0%減	1.0%減	±0	±0
		みのわの里	-	2.8%減	2.0%減	2.0%減	±0	±0
		布市福寿苑	-	1.6%減	1.5%減	1.5%減	±0	±0
		枚岡の里	-	1.2%減	1.0%減	1.0%減	±0	±0
		長田の里	-	0.8%増	1.0%減	1.0%減	±0	±0
		ひらおか	-	16.9%増	±0	±0	±0	±0
		喜里川	-	10.0%減	1.0%減	1.0%減	±0	±0
		だいとう	-	-	下期 2 名	通年 2 名	±0	±0
	賞与 利益率連動	既存全拠点 連動制導入 28 年度		17.8%減	±0	6.0%増	6.0%減	12.0%増
事業費	変動費 (前年度比 % 等)	福寿苑	稼働率増による変動		3.7%増	1.8%増	2.4%増	1.7%増
		みのわの里	稼働率増による変動		1.8%増	1.9%増	1.7%増	1.3%増
		布市福寿苑	稼働率増による変動		3.3%増	1.5%増	2.3%増	1.4%増
		枚岡の里	稼働率増による変動		1.1%増	0.6%増	0.6%増	±0
		長田の里	稼働率増による変動		4.0%増	2.2%増	3.0%増	1.4%増
		ひらおか	稼働率増による変動		1.7%増	±0	1.1%増	±0
		喜里川	稼働率増による変動		5.5%増	5.9%増	6.2%増	5.2%増
	だいとう	稼働率増による変動		93.3%増	52.8%増	37.0%増	±0	
消費税	既存全拠点	-	-	-	-	10 月～ 10%	通年 10%	
事務費	消費税	既存全拠点	-	-	-	10 月～ 10%	通年 10%	
人件费率※既存合算			76.0%	71.8%	67.2%	67.4%	65.3%	65.6%
サービス活動収益利益率既存合算			△14.1%	△7.7%	△0.4%	△1.2%	1.1%	0.6%

[8] 資金計画について

事業を展開するにあたって資金計画が重要になります。平成 28 年度から 32 年度の五年間の法人の資金計画の概略をお知らせします。詳細な予算は「予算書」によることとなりますが、こちらでは、今までに述べました事業およびこの後の各拠点の施設事業計画をささえるものとしての概略をお示しいたします。

社会福祉法人川福会平成28年度～平成32年度(5ヶ年間) 法人全体 資金収支計画表

(単位;千円)

主な勘定科目年度		H28	H29	H30	H31	H32	
事業活動による収支	収入	介護保険事業収入	2,310,287	2,442,766	2,686,484	2,925,033	3,029,092
		老人福祉事業収入	164,678	177,224	181,391	186,468	187,510
		障害福祉サービス等事業収入	1,612	2,000	2,000	2,000	2,000
		医療事業収入	11,510	13,000	14,000	14,000	14,000
		受取利息配当金収入	256	256	45	45	45
		その他の収入	19,918	19,918	19,918	19,918	19,918
		事業活動収入計(1)	2,508,261	2,655,164	2,903,838	3,147,464	3,252,565
	支出	人件費支出	1,772,974	1,801,829	2,069,536	2,073,719	2,100,782
		事業費支出	421,704	435,300	483,587	521,464	544,440
		事務費支出	342,163	305,742	335,674	338,773	342,378
		支払利息支出	0	0	3,852	3,852	3,852
		その他の支出	16,784	16,784	16,784	16,784	16,784
		事業活動支出計(2)	2,553,625	2,559,655	2,909,433	2,954,592	3,008,236
	事業活動資金収支差額(3)=(1)-(2)		-45,364	95,509	-5,595	192,872	244,329
施設整備等収支	収入	施設整備等補助金収入	0	48,889	0	0	0
		設備資金借入金収入	0	0	0	0	0
		施設整備等収入計(4)	0	48,889	0	0	0
	支出	設備資金借入金元金償還支出	0	0	0	0	25,000
		固定資産取得支出	1,451,607	997,016	0	0	0
		その他の施設整備等による支出	15,000	15,000	0	0	0
		施設整備等支出計(5)	1,466,607	1,012,016	0	0	25,000
施設整備等資金収支差額(6)=(4)-(5)		-1,466,607	-963,127	0	0	-25,000	
その他の活動による収支	収入	長期運営資金借入金収入	0	0	0	0	0
		長期貸付金回収収入	0	0	0	0	0
		積立資産取崩収入	0	330,000	0	0	0
		事業区分間長期借入金収入	7,000	5,000	4,000	3,000	3,000
		拠点区分間長期借入金収入	646,500	1,141,998	143,521	13,306	0
		拠点区分間長期貸付金回収収入	0	0	0	0	14,500
		事業区分間繰入金収入	0	0	0	0	0
		拠点区分間繰入金収入	110,000	60,000	60,000	60,000	60,000
		その他の活動収入計(7)	763,500	1,536,998	207,521	76,306	77,500
	支出	長期運営資金借入金元金償還支出	0	0	0	0	0
		長期貸付金支出	877	860	860	860	860

積立資産支出	13,778	13,450	13,450	13,450	13,450
事業区分間長期貸付金支出	7,000	5,000	4,000	3,000	3,000
拠点区分間長期貸付金支出	646,500	1,141,998	143,521	13,306	0
拠点区分間長期借入金返済支出	0	0	0	0	14,500
事業区分間繰入金支出	0	0	0	0	0
拠点区分間繰入金支出	110,000	60,000	60,000	60,000	60,000
その他の活動支出計(8)	778,155	1,221,308	221,831	90,616	91,810
その他の活動資金収支差額(9)=(7)-(8)	-14,655	315,690	-14,310	-14,310	-14,310
予備費支出(10)	0	26,475	26,269	26,914	27,149
当期資金収支差額合計(11)=(3)+(6)+(9)-(10)	-1,526,626	-578,403	-46,174	151,648	177,870
前期末支払資金残高(12)	3,336,842	1,810,216	1,231,813	1,185,639	1,337,287
当期末支払資金残高(11)+(12)	1,810,216	1,231,813	1,185,639	1,337,287	1,515,157

法人各委員会活動計画について

社会福祉法人川福会では、平成24年度から法人本部及び各拠点の事業以外に専門の委員会を設けて、ご利用者の処遇向上、地域社会への貢献、職員の人格と能力の向上、勤労環境の改善等に向けた活動をしております。

現在、人事制度検討委員会制度設計チーム、人事制度検討委員会人材育成チーム、社会貢献検討委員会、サービス向上委員会、福利厚生検討委員会、安全衛生委員会（メンタルヘルス推進委員会を改組）の5委員会2チームを設置しております。

委員会は施設事業のように単独に会計を立てて行っている事業ではありませんが、川福会が将来もっとよくなっていくためにどうしていくべきかを一生懸命に考えて議論し、意見の具申や活動を行う機関です。施設・事業の垣根を超えた議論や建議をすることを目標としております。

そして、各委員会は、法人の事業計画で上げた平成29年度の計画を実際に協議し、提案していく機関でもあります。法人の事業計画は、本部から各事業を通して垂直に実施されていくほかに委員会の提案を通して水平に展開されるものと考えております。

平成29年度から、活動計画という形で皆様に公開報告し、ご意見もいただきながらより社会のニーズに合った川福会とするために貢献してまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

人事制度検討委員会（制度設計）活動計画書

1. 委員会の目的

法人理念・ビジョン・経営方針を実現・実践するための法人組織を構築するためには、職員の資質の向上が欠かせません。そのため、当委員会では、職員の成長支援やモチベーション向上に向けた制度設計・仕組みづくりの検討を行うことを目的としています。

制度設計チームでは、職務・職責の概念を明らかにし、職員のロードマップを明確にしたキャリアパス制度の検討しつつ、それぞれの職務・職責において、川福会の求める人材像を示し、目標項目・評価基準を明確にした目標管理制度の導入と、職員のロードマップを明確にしたキャリアパス制度を検討、号俸等級制度をもとにした賃金体系案の策定及び時代の変化と組織の成長に合わせたその改定等、人事制度の根幹をなす制度設計に注力しております。

2. 現在までの活動の振り返り

平成24年度から27年度までは、人事給与検討委員会として活動し、等級号俸制賃金体系の導入、職務・職責概念に基づく昇格・昇進の考え方の整理、パートタイム職員の処遇改

善、賞与算定の在り方の検討、法人の職務内容整理、目標管理項目等を検討・協議してまいりました。

平成23年度までは、法人自体に人事制度はなかったに等しく、平成24年度から人事上の様々な施策の検討を始め、基本となる制度が構築されたことは大きな成果であると考えておりますが、その制度も見直しの時期がきたと認識しております。

平成28年度からは、人事制度検討委員会と名称を変更し、また新たに目標管理の導入に注力しております。

制度、体系の見直しの内容としては、キャリアパスの見直し、職位概念にもとづく目標管理項目・基準の制定や現行給与規程の運用上における課題整理等を検討・協議しております。

3. 委員会としてとらえている法人の課題

(1) 法人のキャリアパスの明確化が必要

職員の「将来の道標（どのような道を通して将来この法人でどのような処遇となるか）」が現時点で明確に示せているとは言えない状況です。

(2) 管理職や他の職務への志向低下

キャリアパスともつながりますが、職員にとって自分の将来像が見えにくいという問題があります。

また、他にもワークライフバランスの観点や、昇格・昇進をしても仕事量や責任の比重が大きくなるわりに賃金等の処遇に反映されていないといった認識等により、管理職や他の職務への志向低下につながっていることが考えられます。

(3) 人材の確保・定着（今後の委員会で検討すべきと考えられる課題）

介護人材の確保については当法人も困難な状況にあり、抜本的な対策が必要だと考えております。

介護業界のマイナスイメージ、離職率の高さ、介護職員の社会的評価が低いこと等が主因となっていることが考えられ、当法人のみでは解決がつかない問題が多いことは事実として、イメージアップを裏付けする施策と、発信力の強化が課題です。

4. 平成29年度活動計画

平成28年度に検討している案件を継続して協議を行うとともに、前述の課題について改善活動を行い、併せて新たな検討課題について協議検討を行います。

《検討案件》

(1) 法人のキャリアパスの明確化

自ら描いた将来像を実現するために職員が主体的に学習すべきことや、それを支援するために法人が整備すべき研修体系等、各法人において職員一人ひとりのキャリアアップを通じた自己実現が可能となる道筋を示す必要があります。

また、それぞれの役職・職務における職能を身につけるために、職能と連動した必要教育も併せてキャリアパスに示していきます。

必要教育については人事制度検討委員会人財育成チームで検討し、実行に移します。

(2) 管理職や他の職務への志向低下への対応

キャリアパスの明確化ともつながりますが、現在運用している等級号俸制度は、12等級150号俸となっており、等級間ピッチ差・等級差を小さく設定している年功型となっているので、能力・職責の勘案部分が小さいため、昇格しても基本給に反映されにくい体系となっています。

法人組織の職務・職責と賃金の対応をはかり、職員の定着・モチベーション向上を考えるうえでも、年功型を残しつつ職員がキャリアを積み昇格した場合等、それぞれの役職・職務に応じた賃金となる体系の構築が必要です。

(3) 人材の確保・定着についての検討

求人については、求人依頼や学校訪問、求人票のネット配信、福祉就職フェアや法人説明会の参加、実習生の受け入れ、求人PR採用パンフレットの作成、ホームページの作成等の対応を行っていますが、人材確保が困難な状況にあります。

企業の持つ採用力（採用ブランド）の確立、「自分たちが何業なのか」「これが川福会だという内容」を明確にしたうえで、採用活動との相乗効果を検討する必要があると考えております。

職員定着を目的とした人財育成の在り方・方法や、福利厚生の実施等については他委員会で協議検討しており、平成29年度は、それが順次実行に移される予定です。

また、当法人では、新規施設の展開が予定されており、既存施設の職員の採用、また正職員とパート職員比率についても継続して検討していく必要があります。

(4) 目標管理制度の推進

平成28年度中に、施設長クラスの目標管理の実行に入り、各管理職の目標項目・基準を策定しましたので、平成29年度から制度運用を実施します。

そして、業務監督職の目標項目に対する基準策定を完成させ、平成29年度後期から実施してまいります。平成30年度には全職員の目標管理制度を実施する予定で準備を進めてまいります。

人事制度検討委員会（人財育成）活動計画書

1. 委員会の目的

法人理念・ビジョン・経営方針を実現・実践するための法人組織を構築するためには、職員の資質の向上が欠かせません。そのため、当委員会では、職員の成長支援やモチベーション向上に向けた制度設計・仕組みづくりの検討を行う中で人財育成チームでは、職層・職群別におけるOJT、Off-JT、自己啓発の有効的活用により、「共通能力」「専門能力」「組

織マネジメント力」等の能力開発・向上のための教育研修体系構築の検討に注力しております。

2. 現在までの活動のふり返り

平成24年度から27年度までは、人事給与検討委員会として、人事制度における制度設計を主に行ってまいりました。

人財育成については、平成24年度から、担当制により、法人本部とその担当の協議において活動を行ってまいりました。

平成27年度までには、法人内研修（理念、接遇、人権、認知症理解、介護技術等）の確立、外部講師の招聘、また法人内の職員が法人研修の講師を担う体系を構築してまいりました。

平成28年度からは人事制度検討委員会と名称変更し、委員会を制度設計チームと人材育成チームにわけ、チームそれぞれに特化した内容、チームそれぞれにリンクする内容を協議しております。

内容としては、管理職教育の在り方、業務監督職に求められる職能と必要教育、法人職場研修組織体系の構築等を検討し、順次実施してきております。

3. 委員会としてとらえている法人の課題

(1) 法人のキャリアパスの明確化が必要

職員の「将来の道標（どのような道を通して将来この法人でどのような処遇となるか）」が現時点で明確に示せているとは言えない状況です。

(2) 職員の能力開発

組織的、意図的、計画的、継続的に行われるOJTが機能しているとはいえ、また専門的知識や技術の標準化、共通理解や個々に応じたレベルアップなどの課題を抱えております。

Off-JT、自己啓発についても組織的、計画的に検討する必要があると考えております。

(3) 次世代管理職候補の育成（今後の委員会で検討すべきと考えられる課題）

管理職はプレイングマネージャーの役割をこなしており、日常業務の執行も多く行うため、管理業務以外の業務も多岐にわたり、管理職が次世代管理職の育成を行うことが難しい状況にあります。

また、今まで、法人における次世代の管理職候補の計画的な育成が遅れている現状があります。

4. 平成29年度活動計画

平成28年度に検討している案件を継続して協議を行うとともに、前述の課題について改善活動を行い、併せて新たな検討課題について協議検討を行います。

《検討案件》

(1) 法人のキャリアパスの明確化が必要

法人が求める職員像を実現し、職員自ら描いた将来像を実現するために、職員が主体的に学習すべきことや、それを支援するために法人が整備すべき研修体系等、法人において職員一人ひとりのキャリアアップを通じた自己実現が可能となる道筋を示す必要があります。

また、それぞれの役職・職責の職務遂行能力を身につけるために、役職・職責の職務遂行能力と連動した必要教育も併せてキャリアパスに示してまいります。

役職・職責、職能については人事制度検討委員会制度設計チームで検討することになります。

(2) 職員の能力開発

目標管理制度の構築・運用により、OJTを推進します。

職員自身の目標に向けて研鑽する機会を創設するとともに、面談者のスキル向上のための教育研修の実施についても検討してまいります。

法人職場研修組織体系の構築を行い、法人研修理念・方針にもとづいた現在策定中の職場研修実施要綱に沿って職員の能力開発を行ってまいります。

OFF-JTについても介護職以外の有資格者群それぞれの研修を実施するための検討を行い、外部派遣研修も含め実施できるものから順次実施してまいります。

(3) 次世代管理職候補の育成

選抜型による次世代管理職候補の育成の構築が必要であると考えております。

課題解決に向けた取り組みとして下記の事項について検討しております。

- ① 事務的な負担を軽減し、業務のマネジメントや部下指導・育成に取り組める状況を組織的に整備すること
- ② より良いマネジメントの実践を可能とするためのOJT（仕事を通じた部下指導・育成）への目標管理における制度的支援
- ③ 次世代管理職候補の自律的な成長を支援するためのOFF-JTの強化
- ④ 次世代管理職候補のやる気や意欲を高めるような精神的な支援を検討
- ⑤ また、人事制度検討委員会で教育方法、教育プログラム、選抜方法等を検討してまいります。

(選抜例)

事業管理者等から選抜された職員が対象。

(プログラム例)

戦略・マーケティング・マネジメント・会計・財務・ロジカルシンキング等

社会貢献検討委員会活動計画書

1. 委員会の目的

社会福祉法人こそが果たすべき地域貢献、社会貢献に向けた、新たな公益性を示す為の取り組みを開拓し、「地域福祉」「社会福祉」の拠点としての創意工夫を凝らし、地域と協力し、また地域に働きかけながら、先駆的・先進的な取り組みを積極的に提案し、実現に向け検討を行います。

2. 現在までの活動のふり返り

他の委員会より遅れて立ち上がった委員会で、何をすべきかなかなか結論の出ない時期もありましたが、現在では、法人として取り組むべきことを協議し、各拠点の活動の情報を共有して、活動の強化拡大を図っております。

具体的な活動として、法人全施設による地域への見守り活動として公用車に子供 110 番の家ステッカーの貼付及び施設建物に旗の設置を行い地域の子供たちの健全な育成に協力しています。

また、各施設での実施では、サロン、茶話会、地域高齢者向けの買物ツアー、アイガード活動、キャラバンメイト活動の推進、地域と連携した清掃活動等、に取り組んでおり、今後も継続するとともに内容のグレードアップや法人のスケールメリットを生かした活動の拡大を検討します。

3. 委員会としてとらえている法人の課題

委員会を通じて情報の共有や意見交換をすることにより、全拠点で取り組めた活動もあり、各拠点による地域に対しての働きかけによる、活動の実施が出来てきつつあります。

今後の課題については、拠点によっては、地域包括支援センターがない拠点もあるため、そこでは地域の情報の把握が難しいこともあり活動取組みの課題となりますが、委員会を通して情報を共有し地域ニーズの発掘に努め、しっかりと拠点間協力による実施ができるように体制をつくるとともに、法人の社会貢献活動を発信して行く事が大切となると考えております。

4. 活動計画

(1) 基本方針

法人の理念、ビジョンの目的である法人における地域・社会貢献に向けた公益性を示す取り組みを開拓します。

(2) 目標

地域・社会福祉の各拠点が地域と協力し、先駆的・先進的な取り組みを積極的に提案するとともに、実現に向けた取組みの実施、及び法人全体としてまた、各拠点間協力と拠点の活動の支援を推進してまいります。

- (3) 実施検討事項－地域における公益性な活動の推進
- ②地域高齢者を対象にした見守りサービスの検討
 - ③地域の要望の収集・発掘（認知症高齢者の支援）等
 - ④法人職員に対しての貢献に対する意識教育の推進
 - ⑤地域に向けた貢献の具体的な取組みを体系的に整理し、進んでいる点と遅れている点について効果測定するとともに、法人の社会貢献活動について外部に向けたアナウンスの実施を検討。
 - ⑥ 法人としての生活困窮者支援の検討
 - ⑦ 拠点間協力による社会・地域貢献の実施。

法人サービス向上委員会活動計画書

1. 委員会の目的

ご利用者の安心・満足の為のサービス提供について・

法人理念に沿い、ご利用者にとって安心・満足のサービスとは何かを常に考え、自分たちがとらえているご利用者像とニーズが、本当に現在の日本の高齢者のニーズにかなったものか、そして法人の現在のサービスの質がそれを担えているかを検証し、問題提議と提案をおこないます。

また、より良いサービスの提供が継続できるように、法人内の各拠点における課題事項など情報を収集・把握を行い、拠点間で広く連携していくことで「サービスの質の向上」「ご利用者満足」「職員の資質向上」に努めてまいります。

ご利用者は個人により生活の背景や状態の違いがある中で、川福会のサービスに満足していただけるよう、定期的な効果測定や都度ごとの振返りを行いながら、取り組んでまいります。

2. 現在までの活動のふり返り

サービス向上委員会ではご利用者に満足していただけるサービス提供の為、次のような内容の取り組みを行っております。

(1) 「ご利用者満足度アンケートの実施」

サービス内容の見直しとご利用者様の満足度を把握するため、ご利用者様に満足度アンケートを各施設・事業所種別ごとに連絡会をとおして実施し、集計・開示を行い、そこで浮き上がった課題点とその傾向等について各施設事業に提供し、各施設事業のサービスの改善と向上に向けて取り組んでおります。

(2) 「職員アンケートの実施」

職員が日々考えているサービスの質や、施設、事業所の状況把握を行い、現状を見直しすることで改善点を把握し、職員の資質と処遇及びサービスの向上をめざしてまいりました。

(3) スローガン

法人理念の周知だけでなく、法人全体が一体となり、サービス向上に取り組んでいくことを目的として半期ごとにスローガンを掲げております。

最初は、全施設事業にスローガンの募集を行い、そのすべての思いを集め、創業者の思いと合わせて『私たちの思い』としてパンフレット化し、教育の機会ごとに私たちの原点として確認しております。

さらに、職員がより身近に感じるものとなるよう、現場の思いを掲げることに焦点をあて、当委員会だけのスローガン作成ではなく、法人内の多職種の思いが一つになるよう、法人の各職種連絡会に半期ごとに作成を依頼することになりました。上半期及び下半期スローガンは短いフレーズとするとともに、各拠点に掲示し、身近なものになるようにしております。

(4) 表彰・顕彰制度の導入

サービス提供内容の把握及び情報の共有、法人内での事業所の優れた取り組み内容を連携するため、半期ごと「表彰顕彰制度」を実施しすでに5回目を数え平成29年4月に6回目の表彰となりました。

職員同士の働きがいや喜びの共有、新たな取り組みへ意欲の向上をめざし実施しているものです。

以上の4つの活動を中心に取り組んでまいりました。また、サービスを提供する側の立場、職員のモチベーションアップなどについてどのように考えるかを議論し、メンタルヘルスについても議論をしてまいりました。メンタルヘルスについては、法人メンタルヘルス推進委員会が立ち上がり、そこに引き継がれております。

3. 委員会としてとらえている法人の課題

2に示す通り4つの取り組みを行うことで、現状把握をある程度できたと考えております。拠点ごとに対応が必要な事柄は、各施設や連絡会等にゆだねており、当委員会はいくまでも「後方支援」の立場で委員会の運営を行ってまいりました。

その上で、各拠点の状況把握は必要な事柄であるものの、委員会がどこまで関与するかは難しい課題であると考えております。

またスローガンは連絡会で作成することになり、現場の職員が考えることにより身近な存在になりましたが職員にどこまで周知されているか測定し徹底周知することが課題であると考えております。

表彰顕彰制度は第6回を数えました。職員へ制度の周知、内容も充実してきており職員のモチベーションアップにつながるように運用を行っていますが、積極的な応募はまだまだ少ないのが現状であるため、委員会が中心となって各拠点の良いところ（ご利用者満足サービス提供の考え方など）を具体的に発信していく必要があります。「ご利用者満足向上」のためにできるサービスは何か、「ご利用者の自己実現の達成とは何か」について、常に考えて法人内に発信するためにどうしていくかが課題であります。

4. 平成29年度活動計画

これまでの取り組み4項目について、一段とブラッシュアップしてまいります。

「ご利用者満足度アンケートの実施」

毎年4月に実施し、提供する標準サービスの見直し改善への提言を行います。

「職員アンケートの実施」

2年に1回程度の頻度で実施します。実施後集計内容を把握し、各拠点幹部職員間で報告会、取り組み方針等の報告会を実施することで意見交換、情報共有ができるようにします。

「スローガン」

各連絡会での作成を継続します。

「表彰顕彰制度」

制度の周知とともに各拠点での取り組みが充実するようにしていきます。

具体的なこととして当法人各施設、事業所の取り組みを視察し、委員会で評価行を行い、各拠点と具体的に示し連携してまいります。

また、サービス向上のために他の法人、施設の取り組みを視察し、何が優れているかもっと視野を広げ、何が取り入れられるか検討してまいります。

職員の資質向上の為に、法人内の人事制度検討委員会－人材育成チームとの連携を密にし、研修内容の検討を行います。

福利厚生検討委員会活動計画書

1. 委員会の目的

職員の処遇を向上し、働きやすい職場をつくることは、ご利用者処遇の向上のためぜひ必要なことであり、また、職員処遇の向上は職員に働く場を提供する法人としての義務だと考えております。

新入職員歓迎ボーリング大会懇親会やバーベキュー大会、バスツアーやサークル活動・市区町村が行うがん健診への補助金の支給等を実施し、法人職員やその家族への福利厚生活動で、職員の確保や定着、職務能率や生活の向上などの効果に資することを目的に活動しております。

また、新たな法定外福利の各種施策・制度を実施し、その効果をモニタリングしながら精査を行い、よりコストパフォーマンスの高い施策を検討しております。

2. 現在までの活動のふり返り

新入職員歓迎ボーリング大会懇親会やバーベキュー大会、バスツアーやサークル活動・市区町村が行うがん健診への補助金支給等、これまで実施した取り組みの内容に対して、職員全員にアンケートを行った結果、周知や職務に対する志気の維持・向上への効果が確認できております。

職員からの提案も出るようになってきており、法人全体としての取り組みとしては定着してまいりました。

3. 委員会としてとらえている法人の課題

法人全体の今後の課題として、目的にも挙げられている職員確保や、定着に結び付く内容の取り組みと、それをいかに内外部にPRするかが必要となってきました。

また、法人職員のライフスタイルも時代と共に変わっており、施設規模や勤務形態によっても委員会に求める内容が日々変化している実状があり、ヒアリングやアンケート等により、ニーズに合った企画が必要であると考えております。

4. 平成29年度活動計画

今まで実施してきた取り組みを、より一層洗練された企画へブラッシュアップするとともに、サークル活動を含め写真撮影を行い、ホームページ掲載や就職説明会等で内部外部共にPRしてまいります。

法人規模が拡大するに伴い、拠点合同での催しは困難になっていくことが予想される為、拠点責任者に、その施設の職員が希望している法定外福利が何であるかをアンケート結果等で通知伝達し、施設職員のチームワークや志気向上へつなげてもらうよう支援を行ってまいります。

職員の健康管理については、引き続き市区町村が実施しているがん検診等の受診を推奨し、健康維持の支援を行ってまいります。

メンタルヘルス推進委員会活動計画書

1. 委員会の目的

当法人が策定した「メンタルヘルスケア方針」（下記）を円滑に推進できるよう実施活動しております。各事業場の安全衛生委員会への支援を実施することを目的としております。

メンタルヘルスケア方針

当法人は職員の心の健康が、人権にかかわる問題であり、職員の福利と法人の発展に不可欠であることを認識し、以下の事項を積極的に取り組むことを表明する。

(1) 職員が安心して働きやすい職場づくりを推進し、ストレスに関する健康影響のリスクを低減する。

(2) 予防を含む職員のセルフケアと経営者を含む職場組織のラインケアや事務所内産業保健関係者によるケア、および外部資源によるケアを総合的に展開する。

(3) この取り組みで得られた職員の情報は、重要なプライバシー情報として、慎重かつ適切に扱う。

2. 現在までの活動のふり返り

委員会として次の活動をしてまいりました。

- ・平成27年12月より適用開始となったストレスチェック実施に対応するため、実施方法の決定。(業務委託先の選定)
- ・業務委託先との共同実施にて、ストレスチェックの実施及び、行政への報告。
- ・平成29年の「心の健康づくり推進計画」の作成。
- ・各事業場の安全衛生委員会への活動方針の提示。
- ・職員からの健康相談や面談希望等に対する対応方法(申込方法や受付担当者など)の再整備の検討を実施。

3. 委員会としてとらえている法人の課題

プライバシー保護等の観点から、産業医への健康相談や面談の方法や場所、受付担当者の選任や一連の流れなどを再整備するため、法人の課題として以下の6点を検討してまいります。

- ① 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること。
- ② 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること。
- ③ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること。
- ④ 労働者の健康情報の保護に関すること。
- ⑤ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。
- ⑥ その他、労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること。

4. 平成29年度活動計画

法人全体の労働安全衛生の推進を図るためには活動範囲の拡大が必要となりますので、メンタルヘルス推進委員会を改組して再構築する必要があります。(法人安全衛生委員会【仮称】を設置する予定です。)

ストレスチェック実施方法の決定や心の健康づくり推進計画の作成等にて、委員会として一定の成果を果たせたと考えております。一方、委員会として捉える法人の課題については、各拠点における「安全衛生委員会」への領域が主になる事から、今後は安全衛生委員会への支援及び、委員会設置不要の少人数の拠点(ケアハウスなど)への支援を実施する組織へと再構築を実施します。

各拠点での課題における検討事項については現状通り実施して頂き、「心の健康づくり推進計画」の草案作成や、健康診断・ストレスチェックなど必須である活動等を実施してまいります。

平成29年度 心の健康づくり推進計画		事業場名：社会福祉法人 川福会	
基本方針	職員の心の健康は、職員とその家庭の幸福な生活、活気のある職場のために重要な課題であることを認識し、精神疾患のみでなく、広く職場のコミュニケーションの活性化など心の健康づくりに取り組む。		
目標	1 心の健康づくり問題について職員(管理者を含む。)の理解を得、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようにする。 2 コミュニケーションの活性化により活気ある職場を形成する。 3 管理監督者(管理者等)が心の健康問題について理解し、職員(部下)からの相談対応の基本的な技法を習得し、職場環境による心の健康問題を発生させないようにする。		
基本的実施事項	1 個人のプライバシー保護の徹底 2 心の健康づくり体制の整備(ストレスチェックの実施等) 3 職員が相談しやすい相談窓口の開設(産業医との相談体制等) 4 管理監督者(管理者等)への心の健康に係る研修参加及び、研修会の開催 5 メンタルヘルス推進委員会での心の健康問題の審議		
推進体制		担当者	役割
	担当部署及び責任者	各事業所の長(チーフ等)	各心の健康問題の総括、部署及び担当者との連絡調整、情報の収集・提供(職場の管理監督者として、職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。また、管理監督者自身も必要に応じてメンタルヘルス相談をする。)
	法人内メンタルヘルス推進担当	大内 勸	計画の企画・立案・評価改善、研修等の実施・調整、関係者との連絡調整(産業医と協力して、心の健康づくり活動を推進する)
	各衛生委員会	委員会構成者	心の健康問題の審議等 (事業場内メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画の策定に関わる。また、計画どおりの心の健康づくりが進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。)
	川福会本部(人事労務部門関連)	理事長他	管理監督者等からの相談への対応等 (管理監督者だけでは対応が困難な問題【職場配置、人事異動等】に対応し、また、労働時間等の改善及び適正配置を行う。管理監督者を含む職員の活動を支援する)
産業医	委託産業医	相談窓口の開設 (心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への協力・職員、管理監督者からの相談への対応と保健指導・職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減・職員、管理監督者等に対する情報提供及び教育研修・外部医療機関等への連絡・就業上の配慮についての意見)	

特別養護老人ホーム 福寿苑 事業計画

【1】基本方針

今年度の基本方針として昨年同様、厚生労働省が推進している「地域包括ケアシステム」（2025年（平成37年）を目途に、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制の構築を推進）の担い手として、医療と介護施設、事業が集約されている当施設の利点を最大限に発揮して行くことを目指してまいります。

【2】中期的展望

平成27年4月に実施された制度改革は医療・介護一体改革に向けた制度改革の第一歩として、「医療から介護へ」、「施設から在宅へ」の方向を踏まえた改革と言えます。

その中でも「介護予防・日常生活支援総合事業」は今後の社会保障の考え方としての「自助・互助・共助・公助」を基本とした、「地域包括ケアシステム」の完成に向けた第一歩という位置づけでもあると推測されます。

この事業への移行が次年度より完全実施となる事から、次年度は新たな制度への対応及び、それに伴う利用者ニーズの変化等への対応を中心に運営を推進し、年単位で運営形態の変更や新たな連携体制の構築など、今後への明確な回答を持って事業を展開・実施して行きたいと考えております。

【3】施設の課題

当施設が直面する課題については、全体の課題が双方向で連動しており長期的スパンで改善を実施して行かなければならないと考えています。

（1）制度改革等への対応

制度改革による「介護予防・日常生活支援総合事業」の実施を、サービス提供する側として、またサービスを紹介・調整する側の双方から制度改革への取り組みを実施し、利用者への利便性の向上を目指します。

（2）職員の資質の向上

法人で決定した新規事業への運営への人材協力を行えるよう、職員による目標管理や研修制度などにより職員の資質の向上を図ります。

(3) 収益の改善

稼働の向上に努めると共に、運営の合理化や既存事業の見直しも含め、収益力の強化・改善を目指します。

【4】目標と計画

拠点としての展望・課題の中より、平成29年度は以下の施策に取り組んで参ります。

1, 事業所実施目標、計画

(1) 制度改正への対応として新規事業等への展開及び、既存サービスの再編や独自性の確立や既存事業の方針転換などの対応を実施して行く。

(2) 現在実施している社会貢献事業の「買い物ツアー」や「いきいきサロン（みさきサロン）」などの地域における公益的な取組の更なる強化と効率化。関係機関との連携などによる共同開催などサービスと人の交流をはかります。

(3) 介護人材の確保及び資質の向上。

①昨年度に続き、介護技術や接遇の向上を目指します。基本的な介護技術やマナー研修などは適時実施してゆきます。

②上席職員（役職者等）については、現状の施設（事業所）の経営状況など運営面での理解を深める教育研修を実施し経営管理能力を高めると共に、介護保険制度の改正や昨今の市場動向の理解を深め、施設の運営に活かせるよう目標の設定からの一連の流れ、P D C Aサイクル実施を目指します。

③資格取得への支援として（学習会の開催、通学支援）を実施し、職員の職務能力・スキルの向上をはかります。

④職務・職責の内容において、各個人が正確に決定・判断できるようO J Tによる研修の仕組みを確立し順次実施してまいります。

⑤行事や新たな取り組みなどが自発的に行われる環境を整備し、自由な発想やチャレンジが可能となる職場環境の改善を行います。

(4) 枚岡地域の「地域包括ケアシステム」の一拠点となるべく、同一敷地内の「医療施設」「老人保健施設」との相互連携を強化できるよう努めてまいります。

【5】計画の数値化

収益力強化に向けての取り組みとして、収入や支出、人件費その他の経費支出など総合的な判断により、稼働率等、明確な目標を策定して日々の事業実施・管理を行い、制度改正等への対応及び情報収集の実施を行ってゆきます。

その他増収に向けて、職員の適正な配置及び、加算取得の可能性など検討を行い可能なものから実施します。

○特別養護老人ホーム

稼働率96%（月間延べ利用者数1,425名）を目標とし、入所者様の健康管理に留意し入院者の減少に努めます。

空所発生から次入所者の決定までのタイムラグを可能な限り短縮し効率化を進めるとともに、一人でも多くの希望の方が入所できるよう対応してまいります。

入所者の健康管理に努め、退所や入院者の減少に努めます。

○短期入所

稼働率70%（月間延べ利用者数96名）を目標とし、定期利用者の増加と各居宅介護支援事業所への積極的な通知などにより、稼働率を高める働きをしてまいります。

○通所介護（認知症対応型を含む）

稼働目標として、稼働率75%（1日あたり27名：一般型通所19名・認知症対応型8名）を目標としますが、当面の到達点として試算上、人件費率が好転する全国平均の稼働率、一般型71%、認知症対応型60%（平成26年度 老人デイサービスセンターの経営状況について：福祉医療機構のデータ）を指標とします。

また、「介護予防・日常生活支援総合事業」への移行されたご利用者への対応等の検討、支援を実施して参ります。

○訪問介護

積極的に人材採用を実施し、年度内に常勤換算で1名分の増員を目指し、1日平均訪問件数15件を目標とします。

効率的な職員の配置（派遣）を行い、収入に対する人件費比率を抑制するとともに、職員の人員確保を積極的に実施し、新規のニーズに答えられるようにして行きます。

また、「介護予防・日常生活支援総合事業」への移行されたご利用者への対応等の検討、支援を実施して参ります。

○居宅介護支援事業

介護支援専門員1名あたりの上限（39件以内）をめざし業務を遂行します。特定事業所加算Ⅱを引き続き維持するよう努めます。

関係職種との連携に努め、ご利用者からのニーズにスムーズに対応できるよう努めます。

「介護予防・日常生活支援総合事業」の対象となったご利用者への支援を実施して参ります。

○地域包括支援センター

予防給付者への地域支援事業移行に伴う制度改正等への対応を実施します。

平成28年下半年より配置された生活支援コーディネーターを中心に「介護予防・日常生活支援総合事業」を推進して参ります。

担当地域の関係団体や他職種等とのさらなる連携を進めると同時に、地域の地域密着型サービス（グループホームや認知症対応型通所介護、地域密着型通所介護など）の運営推進会議などへの参加協力を実施して行きます。

【6】各事業の目標と計画

○特別養護老人ホーム福寿苑

- ・新規利用者や退院者のスムーズな受入れが実施可能なよう、タイムラグの短縮をめざして各職種の連携、協力体制の強化に努めます。
- ・外部研修の積極的参加及び内部研修の開催増加により、職員資質の向上を図るとともに、中堅職員の講師への派遣など、職員のスキルアップを図ります。
- ・入所者様の生活の質を向上させるため、行事やレクリエーションなどの充実を図ります。
- ・入院・老健・在宅サービス等が集中している特色を活かし、医療と介護の連携によって「地域包括ケアシステム」の構築に協力してまいります。

○福寿苑短期入所

- ・空き状況の開示、行事の案内などより発信度を高め、地域の方々にとって身近な存在となるよう努めます。

○福寿苑デイサービスセンター

- ・居宅介護支援事業所へのアピールを強化していくほか、送迎範囲の拡大などの実施によって、稼働を向上させ安定した収支を目指します。
- ・提供サービスの特性を活かし、車両や運転手の提供によって社会貢献事業へ積極的な協力をいたします。
- ・職員のスキルアップのため、研修等の機会を増加させ、拠点事業所全体のレベル向上に努めます。
- ・レクリエーションメニューの増加や行事の企画など、事業所の特色や個性を創出できるよう努力し、利用率の向上をめざします。
- ・制度改正による利用者ニーズを掴み、業務への反映に努めます。

○福寿苑ヘルパーステーション

- ・人員の不足傾向に対応するため、効率的な人材の配置によってサービスを提供して行きます。

- ・職員の資質向上と職員間の提供サービスのレベルを均一化するため、勉強会や研修会等を開催します。
- ・制度改正に対応し各要件の整備などを実施、法令を遵守します。

○福寿苑居宅介護支援事業所

- ・地域医療や地域包括支援センター、各サービス事業所などの機関と連携に努め、ご利用者のニーズに的確に対応できる支援体制を構築します。
- ・制度改正などへの対応やスキル向上のため、外部研修や専門的研修等に積極的に参加します。
- ・常に受け入れ可能な人数を把握し、担当上限枠の遵守と、特定事業所加算の維持継続に努めます。

○地域包括支援センター福寿苑

- ・地域包括ケアシステムの中核機関としての役割を果たすため、担当地域の関係機関との更なる連携の強化、地域ケア会議の開催を通して地域の課題抽出や社会資源の把握など、問題解決のためのネットワーク作りを実施します。
- ・多職種連携会議の定期的開催により、医療機関への積極的働きかけを実施します。
- ・認知症への更さらなる理解啓発のため、引き続き「認知症サポーター養成講座」を開催するとともに、受講者の活動の場の提供についても取り組みを開始します。
- ・生活支援コーディネーターを中心に予防給付者の地域支援事業移行に伴う制度改正等の対応を実施すると同時に、主体的取り組みのグループの立ち上げ等の支援を行ってまいります。（グループ活動支援）
- ・地域の地域密着型サービス（グループホームや認知症対応型通所介護、地域密着型通所介護など）の運営推進会議などへ参画するとともに、積極的に開催協力をいたします。

【7】年間防災訓練計画（特別養護老人ホーム福寿苑）

月	種別	内容
4月	基礎訓練	新規職員を対象とした消火器の取り扱い、消火活動訓練
5月	部署別訓練	職員と3.4.5F入所者を中心とした避難誘導訓練
6月	夜間防災訓練	夜間並びに日祝日等職員の少ない場合を想定して夜勤者・宿直者による通報、消火、避難訓練
7月	基礎訓練	職員と入所者を対象とした防災機械器具の取り扱い方法及び消火活動の訓練
8月	基礎訓練	職員を対象とした水消火器、消火栓を使用しての消火活動訓練
9月	予防訓練	職員と入所者を対象とした防災関連ビデオの鑑賞と、その内容に付随した講習による研修会
10月	総合訓練	【福寿苑単独での総合訓練】職員と入所者を対象とした通報、消火、排出訓練
11月	総合訓練	【消防職員立会いによる4施設合同の総合訓練】職員と入所者を対象とした通報、消火、排出訓練
12月	通報訓練	緊急連絡網を使用した模擬通報訓練
1月	合同訓練	（地震対策研修）特養と在宅介護サービスセンターの各職員が参加し、ビデオ講習及び地震対策についての研修
2月	部署別訓練	（土砂対策訓練）職員と3.4.5F入所者を中心とした避難誘導訓練
3月	夜間訓練	夜間並びに日祝日等職員の少ない場合を想定して夜勤者・宿直者による通報、消火、避難訓練

【8】年間行事計画

○特別養護老人ホーム福寿苑

月	行事内容
4月	花見ドライブ
5月	春の遠足
6月	春の遠足
7月	七夕会
8月	夏祭り、おやつ作り（レクリエーション）
9月	敬老祝賀会
10月	秋の遠足、おやつ作り（レクリエーション）
11月	秋の遠足、鍋の会
12月	クリスマス会
1月	元旦祭、初詣、鍋の会
2月	節分祭、おやつ作り（レクリエーション）
3月	ひな祭り、室内運動会
毎月開催	・誕生日会・ホーム喫茶・ビデオ観賞会 ・リズム体操・歌謡クラブ

○福寿苑デイサービスセンター

月	行事内容
4月	花見ドライブ
5月	セラピードッグショー
6月	外出行事
7月	昼食バイキング
8月	夏祭り（かき氷 等）
9月	敬老祝賀会
10月	買い物ツアー
11月	焼き芋大会
12月	忘年会
1月	新年を祝う会（善哉 等）
2月	節分祭・鍋の会
3月	ひな祭り・室内運動会
毎月開催	・誕生日・音楽療法・ハーモニカ演奏会・予防体操・リズム体操 ・アコーディオン演奏会・軽音楽・フットマッサージ

【9】年間研修計画

○特別養護老人ホーム福寿苑

月	研修内容（テーマ）
4月	嚥下・食事介助に関する研修
5月	事故・リスクマネジメントに関する研修①
6月	介護保険施設集団指導特定給食講習会
7月	感染症に関する研修①
8月	身体拘束・虐待に関する研修
9月	事業所のメンタルヘルス対策
10月	事故・リスクマネジメントに関する研修②
11月	感染症に関する研修②
12月	高齢者人権・虐待に関する研修
1月	褥瘡に関する研修
2月	個人情報保護研修
3月	認知症ケアに関する研修

○福寿苑デイサービスセンター

月	研修内容（テーマ）
4月	個別機能訓練セミナー
5月	リスクマネジメント
6月	食中毒対策について
7月	食事介助について
8月	身体拘束等の排除のための取組みに関する研修
9月	介護職に求められているコミュニケーション力
10月	感染症予防と対応について 人権研修
11月	レクリエーション研修
12月	認知症ケアについて 個人情報保護について
1月	福祉、介護サービス従業者に求められる法令遵守
2月	高齢者虐待防止について
3月	医療と介護の連携

○福寿苑ヘルパーステーション

月	研修内容（テーマ）
4月	接遇マナー・対人援助技術
5月	個人情報保護とプライバシー
6月	食中毒の基本と予防
7月	熱中症の予防と対策、防災会議①
8月	救急救命
9月	防災会議②
10月	認知症ケア
11月	感染症の基本と対応
12月	高齢者虐待・人権について
1月	ヒヤリハット・リスクマネジメント
2月	メンタルヘルス
3月	法令遵守について

特別養護老人ホームみのわの里 事業計画

【1】施設運営の基本的な考え方

- ・社会福祉法人の施設として地域に密着した施設運営ができるように、地域住民のニーズを集約できるシステムを構築し、積極的に地域貢献を実施することで地域資源として地域になくてはならない施設となります。
- ・拠点の組織強化及び記録システムの導入を行い、業務効率化を推進してご利用者に対してサービスの質の向上を図る。また、活動内容を積極的に情報発信することで地域住民の信頼を得ることのできる施設となります。

【2】中期的展望

- ・施設設備老朽化に対する大規模改修が完了し、ご利用者がより利用しやすくリニューアルされた。新しくなった施設で引き続きより良いサービスを提供するにあたり、今までと同じではなくより質の高いサービスを提供できるように施設職員が一丸となり推進していきます。
- ・職員の働きやすい環境を整備することで職員のモチベーションの向上を図り、職員の考えや思いをくみ取ることができ組織づくりを行い、拠点の人材育成及び機能強化を推進していきます。

【3】施設課題

- ・施設運営を永続的なものにするため、収支状況を適正化。
⇒昨年から取り組んでいるが、大規模改修に付随した支出及び人件費の圧縮が未達成。29年度には稼働率を安定させ、支出の削減に取り組みます。
- ・施設介護記録システム導入により、作業効率化を行い介護サービスの質の向上、事業稼働率の向上及び安定化
⇒記録システム導入が平成29年4月からのため、定着して稼働するまでにはもう少しばかり時間がかかると思われる。29年度中には定着して使いこなせるよう推進し、本来業務の介護サービスの質の向上を図ります。
- ・職員各々の資質向上を図り、ご利用者が満足する質の高いサービスの提供。
⇒施設内の人事異動が出来ていない。積極的に異動を行い各々のスキルアップを目指すとともに、見取り等サービスの向上に繋がる取り組みを推進します。
- ・職員がより充実して勤務できるようメンタルヘルスに取り組み、風通しの良い施設運営。
⇒職員の本質的な思いや意見を収集することはかなり難しく、すべての職員に信頼される組織を作る必要がある。人と人の繋がりを重視し相手に寄り添う

対話を重ねることで少しずつ推進していきます。

【4】平成29年度の目標と計画

拠点としての目標

- ・拠点として収支適正化。
- ・リニューアルされた施設やサービス提供の内容をPRし、稼働率の向上。
- ・職員のスキルアップのための積極的な人事異動。
- ・昨年に引き続き、地域サロンを継続的に開催して地域住民のニーズを収集し、把握して今後の活動に繋げていく。
- ・新たに就労訓練事業を実施。

各事業としての目標

- ・設定した稼働率を達成するための方法を確立。
- ・収支バランスを把握して適正な運営方法を確立。
- ・ご利用者にとって常に上質なサービスの提供が出来るよう物事を考慮し、業務改善等提案できる組織づくり。

【5】平成29年度計画の数値目標

- ・各事業、設定した稼働率目標

特別養護老人ホーム 稼働率 96%

短期入所サービス 稼働率 80%

通所介護 稼働率 90%

認知通所介護 稼働率 80%

訪問介護 15件/日

訪問入浴 5件/日

居宅介護支援 38件/月

介護予防支援 24件/月

【6】拠点各事業の目標と計画

特別養護老人ホーム

- 設定した稼働率目標96%を達成します。
- ・新規入所については、事前に面談を行い健康診断書の作成及び入所に必要な書類を早期に整え迅速に新規入所を進めます。
- ・看取り体制の実施を目指します。
- ・看取り委員会を常置し体制の整備を行います。
- ・医療行為が必要な方に対する対応に限界があり。少しずつではあるが胃ろう対象の方など継続して受け入れ体制を整えていきます。

- ・医療機関と連携し、早期退院を目指します。
- ・看取り体制・早期受診・早期退院・早期退所・新規入所とサイクルをつくり安定した運営が行えるようにしていきます。
- ・稼働率向上以外での収益向上のために新たな加算を獲得し増収・収入の多様化を目指します。具体的には日常生活継続支援加算・療養食加算を算定するために取り組みます。
- ・地域包括支援センター 居宅介護支援事業所 通所介護 短期入所と連携を行い、利用者の環境把握に努め新規入所獲得を目指します。
- ・大規模修繕が終了し、ご入居者にとって住みやすい環境整備が行えています。環境面だけでなく、生活の質が向上するよう行事の見直しや余暇活動が充実することを目指していきます。
- ・就労訓練事業を開始します。

短期入所サービス

- 平成 29 年度目標稼働率…80%
- 目標新規利用者…毎月 10 名

<達成するための目標>

- ・特別な医療行為がある方や認知症状進行が著しい方の受け入れも積極的に行い、緊急な依頼にも迅速に対応し、ご利用者・家族・ケアマネージャーに選ばれる事業所を目指していきます。またより広い範囲にも対応できる体制の構築をしていきます。

<達成するための取り組み>

- ・新規事業所への営業活動を積極的に行い、利用に繋がるよう努めていきます。
- ・月初めに居宅支援事業所等に訪問し、ケアマネージャーとコミュニケーションを取り、定期利用に繋げていきます。
- ・インスリン・胃ろう等の医療行為がある方の受け入れ幅も広がったので、営業活動を通して居宅介護支援事業所に認知してもらい、利用に繋げていけるよう努めていきます。
- ・緊急な依頼も、受け入れが出来ない事情がない限り、相談員・フロアの職員とも連携を取り、迅速に対応できる体制を作ります。
- ・緊急な依頼に対応できるように相談員全員が面談・契約を行えるようにしておく。そのために、相談員は日曜出勤をせず、平日出勤を増やして、急な依頼にも対応できるよう継続していく。
- ・長期のご利用者の特養入所に繋がられるよう情報を共有し、スムーズに特養入所の受け入れが行えるよう取り組みます。
- ・特別養護老人ホームと情報交換を密にし、ベッドコントロールを行い、多くの

方に利用して頂けるように努めていきます。

- 短期入所ご利用中、より楽しく過ごして頂くために、行事・レクリエーションの参加を勧めていきます。

デイサービスセンター

- 平成 29 年度設定稼働率 90%を達成します。
 - 認知症対応型の稼働率 80%を目指します。
 - ・ 就労訓練事業を開始します。
 - ・ 通常規模のデイサービス稼働率 90%を達成し維持し続ける為営業活動を継続してまいります。
 - ① ショートステイ・特養と併設していることを一つの強みとし、営業時に積極的にアピールしてまいります。また、ショートステイを特養入所の申し込みにも繋げていけるように努めてまいります。
 - ② 認知症カフェの安定した開催を目指します。
 - ・ 総合事業も含め、機能訓練の強化に努めてまいります。
- ※具体的な実施項目として次に掲げております。
- ・ 事務所内の整理整頓をし、物品の収納場所を明確にすることにより、物品請求を削減するよう努めます。
 - ・ 光熱費の削減に努めます。
 - ・ 業務分担、作業効率を考慮工夫し、残業を削減します。
 - ・ 毎月の行事担当者で話し合いをおこない最適な内容や金額等について検討します。
 - ・ 毎朝朝礼で、事業目標（年目標・月目標）の読み上げを実施し意識周知します。
 - ・ 月一回以上の部署内研修実施するよう努めます。具体的な必須内容として、虐待 身体拘束 人権 接遇 認知症等について実施してまいります。
 - ・ 職員会議を月 1 回実施します。職員にアンケートを実施して意見を収集し業務改善に 繋げてまいります。議長、書記は正職員が持ちまわりで行い、コミュニケーション能力・ マネージメント力等を高めます。
 - ・ 業務分担を明確にするとともに、スキル向上の為、業務分担を毎年見直してまいります。
 - ・ 毎月 1 回のレクリエーション会議の実施によって、最適なレクリエーションを追究してまいります。
 - ・ 毎月ケース会議実施します。
 - ・ メンタルヘルスケアに取り組み、職員の声に耳を傾け、業務でフォローし合える環境作りを行います。

居宅介護支援事業所

●目標 一人あたり38件（要介護35件 要支援6件）

- ・地域包括支援センター、病院の医療連携室、各サービス事業所との関わりを持ち、積極的に新規受け入れを行い、目標の38件/月（要介護35件 要支援6件）を達成します。
- ・特定事業所加算（Ⅱ）の算定条件を継続して満たすことで、ご利用者に対して質の高いケアマネジメントを実施し提供します。
- ・ご利用者様に対して、よりよいご支援ができるよう、積極的に外部研修に参加します。その内容を、事業所で伝達し共有することで、各介護支援専門員の資質向上に努めます。
- ・主任介護支援専門の受講要件に該当する介護支援専門員の資格取得、介護支援専門員実務研修実習受け入れを行い、助言・評価を行います。

地域包括支援センター

- ・「地域ケア会議」（高齢者生活支援等会議）を通して地域の高齢者の生活にかかる課題を共有し、課題解決に向けての意見や提案を検討し、関係団体・関係機関等と連携しながら高齢者支援の体制づくり等に取り組みます。
- ・「多職種連携研修会」を通して医療と介護の更なる連携強化を図り、とりわけ圏域内の医療・介護問題、社会資源の把握に焦点を当てながら、多職種連携によるチームアプローチ向上、医療・介護資源のマップづくり等に取り組みます。
- ・地域住民のニーズ把握や情報交換、憩いの場づくりを目的に年3回「地域サロン」の開催に取り組みます。
- ・広く市民の方に認知症についての理解を促進するため、引き続き認知症サポーター養成講座を開催するとともに、地域で認知症高齢者を支える体制づくりに向け、「徘徊（安心・見守り）模擬訓練、認知症カフェ」の開催に取り組みます。
- ・老人クラブや校区福祉委員会と連携し、自主グループの立ち上げや継続的な介護予防活動の支援を行うことにより、高齢者が身近に「介護予防」に参加できる環境づくりに取り組みます。

ヘルパーステーション

●目標

- ・就労訓練事業を開始します。
- ・総合事業支援の充実をはかる。
- ・登録ヘルパーの起用により人材を確保する。
- ・稼働の充実を図る。

- ・自費サービスを開始する。

計画

- ・総合事業実施にあたってのニーズを把握する。又、自治体の動向を収集しながら他事業所との連携を図っていけるよう体制づくりを構築します。
- ・空き時間を有効的に活用してスケジュールを調整します。
- ・初回訪問から担当職員を同行する事により、利用者と担当職員との信頼関係が早期に確立します。
- ・積極的に登録ヘルパーを採用し、事業の拡大を図ります。
- ・自費サービスを取り入れる事について川福会訪問介護事業所が一本化していきます。

訪問入浴サービス

- 平成 29 年度も 1 日平均 5 件目標に取り組んでいきます。
- ・目標達成のために営業活動を積極的に行っていきます。具体的には訪問入浴の流れやメリット等を記載した PR パンフレットを作成し、デイサービスの営業活動の際に配布してもらうとともに、時間を作って今まで利用のない居宅介護支援事業所に出向き、自ら営業活動を行って、新規利用者獲得につなげていきます。

(7) その他別表

防災訓練

4	基礎訓練	新規職員を対象とした消火器の取り扱い、消火活動訓練
5	部署別訓練	5F 認知症高齢者を中心とした避難誘導訓練
6	夜間防災訓練	夜間、日祝日等職員の少ない場合を想定して、夜勤者・宿直者による通報、消火、避難訓練
7	部署別訓練	4 Fを中心とした避難誘導訓練（滑り台使用）
8	合同訓練	特養、在宅S Tの各職員による消火器具の取り扱い方法、防水訓練を実施し、併せて防災ビデオの鑑賞
9	夜間訓練	夜間、日祝日等職員の少ない場合を想定して、夜勤者・宿直者による通報、消火、避難訓練
10	部署別訓練	3 Fを中心とした避難誘導訓練（滑り台使用）
11	予防訓練	防災の心得（ビデオ鑑賞） 非常時緊急連絡網による通報連絡
12	基礎訓練	職員、入所者を対象とした消火器の取り扱い、消火活動訓練
1	部署別訓練	3、4、5 Fの入所者による地震、火災等における避難誘導訓練
2	夜間訓練	夜間、日祝日等職員の少ない場合を想定して、夜勤者・宿直者による通報、消火、避難訓練
3	総合訓練	消防署立会いのもと、職員、入所者を対象とした通報、消火、避難総合訓練

特別養護老人ホームみのわの里 年間行事・委員会計画

月	行事内容	委員会等	広報委員会
4	屋台行事		防災当番委員会
			給食委員会
5	映画村ドライブ		施設介護計画委員会
			特養事故防止対策委員会
6	エキスポシティードライブ		入所選考委員会
		特養感染症予防対策委員会	

7	ビアガーデン (仮)		環境美化委員会
	北宮小学校 七夕訪問		身体拘束防止委員会
8	盆踊り大会		特養研修推進委員会
	敬老祝賀会		安全衛生委員会
9	愛保育園児訪問		痰の吸引等安全対策委員会
	秋祭りだんじり見物		行事クラブ推進委員会
10	みのわの里 福祉祭		特養看取り介護委員会
	秋のドライブ		クッキングクラブ (定期)
11	北宮小学校 文化交流会		折紙クラブ (1月と8月を除く毎月)
	クリスマス会		習字クラブ (1月と8月を除く毎月)
12	北宮小学校 クリスマス交流会	カラオケ (定期)	
	年末もちつき見学	法話会 (毎月) ※ただし1月は除く	
1	元旦祭	いきいき歌体操 (毎月) ※ただし1月は除く	
2	節分祭	外食 (4月～11月まで)	
3	憩いのお茶会		
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・誕生日会 (毎月1回開催) ・ホーム喫茶 (毎月) ・希望食 (不定期) ・外食 (感染症時期を除く4月～9月) <ul style="list-style-type: none"> ・喫茶食 (定期) 		

研修計画

4月	新卒研修 (法人全体) 新人職員のためのサービスマナーセミナー (外部研修) OJT 推進研修 (内部)
----	--

5月	福祉職員研修（新任）（外部研修） 看取りケアについて（外部研修） 顧客満足度と苦情（内部研修） 感染症に関する研修 新卒対象（内部研修）
6月	サービスマナー研修（外部研修） 介護保険施設集団指導（外部研修） 特定給食講習会（外部研修） 福祉職員研修（中堅）（外部研修） 虐待研修（内部研修）
7月	福祉職員研修『指導的職員』（外部研修） 栄養士・調理師研修会（外部研修） 平成24年度法人内中途職員研修（外部研修） ファシリテーター養成講座 法的責任と事故対応（内部研修）
8月	ボランティアコーディネーター研修 平成25年度法人中途職員研修 終末期医療について（看取りの研修）
9月	福祉職員研修（新任）（外部研修） 平成26年度法人内中途職員研修
10月	感染症等予防対策研修 老人福祉過程（応用コース） 平成27年法人内新卒研修 福祉職員研修（中堅職員）
11月	感染症等予防対策研修 個人情報保護研修 ターミナルケア研修 感染症に関する研修（内部研修）
12月	リスクマネジメントに関する研修 外部研修 身体拘束ゼロ推進員養成研修
1月	老人福祉過程（リーダー認定コース） 平成26新卒研修
2月	看取りケア研修 法的責任と事故対応（内部研修）
3月	対人援助技術研修 スーパーバイザー養成基礎研修

デイサービスセンター行事予定

4月	花見ドライブ	作業療法	クッキング	
5月	母の日週間	クッキング		
6月	行事食	父の日週間	クッキング	
7月	行事食2回	作業療法	三味線ボランティア参加(認知症対応型デイ)	
8月	ドッグセラピー	行事食	作業療法	クッキング2種類
9月	敬老祝賀会	行事食	クッキング	作業療法
10月	地車見学	行事食	クッキング	
11月	行事食	作業療法	秋祭り	
12月	クリスマス会	餅つき	作業療法	
1月	初詣	書き初め	行事食	作業療法
2月	節分祭	行事食	クッキング	作業療法
3月	特別おやつ	行事食	クッキング	
※毎月、温泉浴週間と誕生日お祝い週間、選択レクリエーションを実施				

デイサービスセンター研修計画

4月	認知症研修 (内部研修)
5月	大激変！今そこにある平成30年度改定までの準備と対策 (外部研修)
6月	車両安全運転研修 (外部研修)
7月	高齢者虐待研修 (内部研修)
8月	認知症対応型デイサービス見学参加 (外部)
9月	認知症ケアについて考える。2回 (内部)
10月	転倒及び腰痛災害防止対策研修 (外部)
11月	認知症研修 (内部)
12月	地域別会議 ①介護体験から見えてくる認知症ケア ②認知症の方と共に生きる町づくり (外部)
1月	慢性痛への対応 (内部)
2月	高齢者虐待防止研修 (内部)
3月	高齢者と薬について (内部)
	危険予測 グループディスカッション (内部)

居宅介護支援事業所研修計画

月	研修内容
4月	・高齢者虐待
5月	・集団指導
6月	・認知症に関する研修
7月	・東大阪市との介護支援専門員の意見交換会
8月	・介護保険住宅改修研修
	・東大阪市認定調査員現任研修
9月	・サービスマナー研修
10月	・人権研修
11月	・大阪府認定調査員ブロック別現任研修
12月	東大阪市神経難病地域ケア研究会研修
1月	・東大阪市との介護支援専門員の意見交換会
2月	・メンタルヘルスに関する研修
3月	・東大阪市介護支援専門員現任者向け研修

地域包括支援センター研修計画

実施月	研修内容
4月	高齢者虐待対応現任者研修
5月	生活支援コーディネーター現任者研修
6月	介護予防ケアマネジメント研修
7月	処遇困難ケース事例検討会
8月	地域包括ケアシステム構築における地域ケア会議研修
9月	大阪府社会貢献事業研修
10月	地域における認知症ケア研修
11月	成年後見制度研修
12月	終末期ケアとグリーフケア研修
1月	地域包括支援センター職種別研修
2月	ケアプラン作成指導者研修
3月	在宅医療・多職種連携研修

ヘルパーステーション研修計画

職種	研修内容（テーマ）	時期
訪問介護員 提供責任者	ホームヘルパーの基本接遇マナー	H29年4月
	個人情報保護について	H29年5月
	認知症及び認知症ケア研修	H29年6月
	事故発生時緊急時対応について	H29年7月
	コミュニケーション技術	H29年8月
	食中毒の蔓延防止	H29年9月
	プライバシー保護	H29年10月
	メンタルヘルスケア研修	H29年11月
	人権研修	H29年12月
	高齢者虐待	H30年1月
	感染症予防	H30年2月
	法令遵守	H30年3月

訪問入浴研修計画

4月	プライバシー保護の取り組み
5月	感染症と食中毒の予防
6月	倫理及び法令遵守
7月	障害者・高齢者虐待と防止
8月	身体拘束の排除と取り組み
9月	緊急時及び非常災害時の対応
10月	事故発生と発生予防
11月	訪問入浴介護のサービス提供の流れ
12月	在宅で行われる医療処置の理解
1月	認知症及び認知症ケア
2月	介護サービス事業における苦情・相談に対する基本的な考え方
3月	介護予防及び介護度の進行防止

特別養護老人ホーム布市福寿苑 事業計画

【1】 運営の基本的考え方（基本方針）

社会福祉法改正により、社会福祉法人の在り方が問われます。社会福祉法人の10の「経営原則」を基に施設経営に取り組みます。

法人経営の基本的な考え方を基に、布市福寿苑がご入居者・ご利用者には日々、安心で、楽しみな時間がある穏やかで安らかな暮らしを、そのご家族や地域の方々のためには、住み慣れた地域での生活が継続できるよう、地域の社会資源として安心、信頼され、相談しやすく、気軽に設備の活用をしていただくことで、皆さまへの貢献に努めてまいります。また、施設から地域へ出向いて地域の方々のニーズの収集を行い、新たな事業展開や地域貢献活動に取り組んでまいります。

【2】 中期的展望

（1） ご利用者に対する基本姿勢

- ・ご入居者、ご利用者が日々、安心で楽しみな時間がある穏やかな暮らしを支援します。
- ・住み慣れた地域での生活が継続できるよう、個人の自己決定に基づく在宅生活の暮らしを支援します。

（2） 社会に対する基本姿勢

- ・地域における様々な課題や生活課題を、地域に出向いて地域の方々と共に課題に取り組みます。

（3） 福祉人材に対する基本姿勢

- ・福祉人材に必要な研修等を含む育成体制を構築します。
- ・支援する職員が働きやすく、やりがいのある職場環境を職員と話し合って構築します。

（4） マネジメントに対する基本姿勢

- ・法人の理念の基、コンプライアンスを遵守した経営をします。
- ・公正かつ透明性の高い適正な経営をします。

【3】 課題

- （1） 既存サービス事業所のさらなるサービスの質の向上に取り組みます。
- （2） 既存サービス事業所の経営体質の改善をはかります。
- （3） 布市町をはじめ、近隣エリアへの地域貢献活動を実践します。
- （4） 平成29年4月から東大阪市の総合事業が始まります。ご利用者のニーズに応

- えるべく、地域包括とサービス事業所で連携、運営してまいります。
- (5) 法人の新規事業の推進に伴い、それを担える人材の育成を強化します。
 - (6) 施設の老朽化が進行しているため、施設改修計画の推進し、順次実行してまいります。
 - (7) 職場環境の改善を進め、職員の働きやすい職場にしてまいります。

【4】 目標と計画

- (1) 既存サービス事業所のサービス内容について各事業で見直しを進めます。

[具体的実施事項]

- ・ 行事やクラブ活動、委員会などの活動内容の再確認により内容を見直し、サービスの強化と合理化をはかります。
- ・ 計画立案には実施時期を明記し、必ず実施の確認と効果の測定を行います。

- (2) 既存サービス事業所の経営状態を改善するために、各事業所で収入、支出の見直しを行い、より成果をあげるよう業務の整理を実施することで、経営改善を行います。

[具体的実施事項]

- ・ 毎月、会議を開催し実績内容を分析し対策を検討します。
- ・ 検討した結果をもとに、実施や効果状況の確認・改善します。

- (3) 施設内で地域貢献活動を担う社会貢献推進委員会で次に掲げるようなステップで活動を実施します。

[具体的実施事項]

- ・ 職員に地域貢献活動の意義や必要性について研修等を行い、社会貢献事業を実施するための人材を育成します。
- ・ 地域貢献活動の実施状況の確認・改善します。
- ・ 地域のニーズを収集して洗い出し、地域貢献活動を推進します。

- (4) 平成29年4月から東大阪市の総合事業の開始により、当苑もご利用者ニーズに合わせ、訪問型介護や通所型介護の立ち上げ、運営を行います。

[具体的実施事項]

- ・ 地域包括と連携してご利用者のニーズ、実数等、抽出します。
- ・ 事業開設後、ご利用者ニーズを確認しながら収益・費用の分析を行い、今後の事業の展開を検討します。

(5) 現在実施している研修等を含めた教育体制を継続するとともに、新たな法人の新規事業の展開において事業を担える人材を育成してまいります。

[具体的実施事項]

- ・各事業所において職場内研修体系を構築して展開します。
- ・実施しているサービスの内容について検証する会議等を行うとともに、検証の結果に基づいたサービス活動を通して育成してまいります。

(6) 年度別に施設改修計画を立て、老朽化してきている施設設備整備をご入居者、ご利用者へできるだけ迷惑のかかることのないよう推進してまいります。

[具体的実施事項]

- ・施設内のクロスの張り替え工事（と居室の家具の入れ替え）を実施し、床やフローリング工事の改修を検討します。安全と居住性の改善をはかります。

(7) 職場環境の改善を担う衛生委員会で検討、実施します。

[具体的実施事項]

- ・ストレスチェックを実施し、対応策を実行します。
- ・昨年度から取り組んでいる腰痛予防策の継続と効果の検討を実施します。

【5】 計画の数値目標

(1) 目標稼働率

特別養護老人ホーム	96.0%
短期入所生活介護	80.0%
通所介護	90.0%
認知症対応型通所介護	40.0%
訪問介護	1日訪問件数平均 14.5件
居宅介護支援事業所	1人あたりの担当 39.0件(介護予防含)
地域包括支援センター	1ヶ月教室等開催 9.0件
介護予防支援事業所	1人あたりの担当 40.0件

(2) 新たな加算を取得する準備と取り組みを行います。

【6】 拠点各事業の目標と計画

○特別養護老人ホーム布市福寿苑

(1) 可能な限り入院せず生活して頂くことを目標とします。

- ・感染症の勉強会を2ヶ月に1回実施します。(空調管理についても勉強しているので、空調管理にも気を付けます)
 - ・介護技術(事故予防)に関する勉強会を、半年に1回実施します。(全体に周知する為、同じ内容で数か月伝達研修で勉強を行います)
 - ・終末期のケアや療養食について体制づくりの為、勉強会等行います。
 - ・誤嚥性肺炎を予防するために、食事介助について勉強会や介助方法見直しの機会をつくります。
 - ・検食によって食事形態を観察し、ご入居者の状態像に合わせてきめ細かに見直しを行います。
 - ・昼食に可能な限り様々な行事食等取り入れ、夕食はお身体に負担がかからないように、内容を工夫するようにし、身体を労って頂けるようにいたします。
- (2) 現ご入居者の退所された後2週間以内に次のご入居者に入所して頂ける体制をつくります。
- ・事前面談を行い、各専門職へ施設受け入れ体制・確認を1週間以内に行います。
 - ・入所待機者の担当ケアマネジャーとも連携をとり、入所前に短期入所サービスのご利用予定がないか確認を行います。短期入所サービスと連携をとり、短期入所サービスを提案し、ご利用をして頂くことで、入所待機者の方がご入所後も住み慣れて生活しやすいような環境を提供出来るよう努めます。
 - ・選んで頂ける施設になるように、事業計画通り運営します。
 - ・各専門職との連携をさらに緊密にし、より早くご入居者の情報を共有してまいります。
- (3) 各種の加算の取得に積極的に取り組み、サービス提供の基盤である収入の安定に努めます。
- ・全ての専門職が各種の加算の算定要件について知識アップに努め、加算算定要件と手続きを再確認します。
 - ・認知症専門ケア加算については、認知症介護実践者リーダー研修に2名以上参加し、勉強会も引き続き開催することで、算定を目指します。
 - ・短期入所サービス利用より入居を希望される方については、事前に栄養士へ入居を希望されていることを連絡し、ご入居希望者及びご家族からの食事への要望等を確認し、情報を共有します。栄養マネジメント加算をスムーズに取得します。
- (4) より職員が働きやすい環境をつくることによってサービスの質を向上し、ご入居者の生活をより良いものにする。
- ・これまでより、ご入居者が施設の外部へ出かける機会を増やすことによって、日常生活の快適さの向上をはかります。
 - ・衛生委員会にて、腰痛予防やメンタルヘルスなど職員の抱える事柄を話し合い、

勉強会やチェックを企画実行することで、より職員が働きやすい環境にします。

- ・ 1階喫茶を活用し、ご入居者・職員共にゆっくり落ち着いて過ごせる時間をつくりします。
- ・ 目標を掲げ、モチベーション向上に努めます。
- ・ 第三者評価を受審し、サービスの質の向上に努めます。
- ・ 立案した行事、クラブ等の計画については、確実に開催していくとともに効果を測定し、さらに良い計画へと進めてまいります。

○布市福寿苑短期入所生活介護

(1) 受け入れ幅を拡げる。

- ・ 認知症状の進行が激しいご利用者の依頼や医療処置（インスリン、胃ろう、在宅酸素等）が必要なご利用者の依頼についても利用できるよう調整します。
- ・ 施設での対応が難しい場合は、スケールメリットを活かし、法人内各事業間での連携を図り、利用者のニーズに合った施設で利用できるよう調整します。

(2) 毎月新規利用者 10 名以上 利用者 500 名以上をめざす。

- ・ 事業計画通りに実施し、利用者獲得に努めます。
- ・ 広報誌、パンフレット等を活用しながら営業活動を毎月行い、積極的に新規利用者獲得に努めます。また、エリア拡大や新事業所の開拓にも取り組みます。
- ・ 緊急時の対応や依頼があった時は迅速に対応できる体制をつくり、ケアマネジャーと信頼関係を築きます。

(3) ご利用者及びご家族の要望やニーズをより正確に把握し、安心、安全に短期入所のご利用ができるようなサービス提供を行い、定期利用者拡大に努める。

- ・ 毎月ショート会議を開催し、より質の高いサービス提供を行います。
- ・ 一階に要望書を設置し、より多くの要望やニーズをお伺いできるような環境を整えます。
- ・ 食事の時間が楽しみに感じてもらえるようご利用者の状態に合った食事の提供に努めます、
- ・ ご利用者が楽しく短期入所のご利用ができるよう、施設行事やレクリエーションへの参加を促し、安心して楽しみな時間があることにより、施設サービスに慣れていただくよう十分配慮します。

(4) 特別養護老人ホーム事業と連携をさらに強化する。

- ・ 特養と情報を密にし、ベッドコントロールを適正に行い、できるだけ多くの方に利用していただけるよう取り組みます。
- ・ 緊急入所の受け入れ方法を明確にしておき、スムーズに緊急入所の受け入れ

ができるように取り組みます。

- ・特養相談員と連携をとり、特養申込者にも必要に応じて短期入所についての説明を行い利用につなげるよう取り組みます。

○布市福寿苑デイサービスセンター

- (2) 活動内容の選択肢を増やし、ご利用者の要望に広く対応できるように努めます。
 - ・作業療法・レクリエーション・行事・ボランティアの受け入れ・喫茶コーナーや化粧クラブ等現在行っている活動を維持継続するとともに、さらにご利用者が希望される活動も実施してまいります。
 - ・ご利用者個々の要望に応えることができるよう、選択レクを維持継続していきます。
- (3) 外部研修・内部研修を計画的に実施し、職員の職務能力の向上をめざします。
 - ・研修内容を会議等で他の職員に報告することで、職員のコミュニケーション能力の向上をはかります。
 - ・ご利用者とのコミュニケーションの面において質の高いサービスを提供できるよう努めます。
 - ・医療ニーズの高いご利用者も受け入れる為に、研修等で職員の質の向上を目指します。
- (4) 中重度者ケア体制加算・認知症加算の取得をめざします。
 - ・中重度者の受け入れを積極的に行い、加算の取得を目指します。
 - ・ご利用者に関する情報を整理し、認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上のご利用者を受け入れ、加算を取得する体制をつくります。
- (5) 総合事業に関する情報を整理し、ご利用者のニーズに合わせて実施する体制をつくります。
- (6) 目標稼働率を超えます。
 - ・新規ご利用者獲得のため、積極的に営業に出向きます。また、他事業所とも連携し、布市福寿苑をアピールしていきます。
 - ・曜日追加、スポット利用等を積極的に受け入れます。

○布市福寿苑デイサービスセンター（認知症対応型）

- (1) 認知症のご利用者が、可能な限りその居宅において自立した日常生活を営まれ、社会的孤立感を持たれることなく、また心身の機能の維持を図ることができるよう、当法人のグループホームとタイアップした地域密着型サービスを提供します。
 - ・職員が、日常生活動作の中でのご利用者の可能性を見極めて把握し、デイサ

サービスでの活動がご自宅の生活に反映できるようサービスを提供し、ご利用者の力を生かした介護を行います。

- ・上記の目的のため、ご利用者・ご家族の意向を反映した通所介護計画書を作成し、サービス提供に生かすことが出来るような記録・会議作りをしていきます。

(2) ご家族の身体的及び精神的負担が軽減できるようなサービスの提供を行います。そして、ご利用者一人ひとりの人格を尊重し、ご利用者がそれぞれの役割を持って日常生活を営むことができるよう支援致します。

- ・認知症の理解を進める研修（内部、外部）を推進し、認知症についての知識・ケアの向上をはかります。

(3) ご利用者の好みや希望について丁寧に聞き取り情報を蓄積し、ご利用者が自ら意思表示をして活動することができるように取り組みます。地域に密着したサービスの提供をおこなうことで認知症の理解を進めます。

- ・運営推進会議などで、地域との交流を深めてまいります。
- ・自治会・婦人会・民生委員会・地域包括支援センターと協力して地域行事へ参加して関係を強化してまいります。

○布市福寿苑ヘルパーステーション

(1) ご利用者が在宅生活を継続して頂けるように支援致します。

- ・近隣の地域包括支援センター・居宅介護支援事業所に定期的に出向き交流・ニーズや情報収集に努めます（必要に応じてサービスの見直しを提示させていただきます）。
- ・ご利用者の意見・要望に可能な限りお応えし苦情・事故等があった際には、誠意を持って迅速に対応致します。

(1) 体制・人材要件を維持し特定事業加算の指定を継続します。

- ・定例会・内部研修・定期的に個人研修の実施を充実させ外部研修にも積極的に参加し人材育成を行いサービスの向上に努めます。
- ・サービス提供責任者と訪問介護員は、連絡票等用いて情報や留意事項を共有します。
- ・サービス提供依頼時には、迅速に空き状況を伝えいかなる事例にも対応し新規獲得に努めます。

(2) 地域包括ケアシステムの推進にあたり地域ケア会議等積極的に参加します。

(3) 総合事業に適切に対応出来るように情報収集や適切な人員配置を行い実施します。

(4) 職員が働きやすい環境を整えます。

- ・公休希望や有休希望がとれる体制づくりに取り組みます。
- ・新規の受け入れや組み入れに対応出来るように人材確保に努めます。

○布市福寿苑居宅介護支援事業所

- (1) 平成29年度目標稼働率39件/月（介護予防を含む）を達成します。
- (2) 地域の方の相談窓口として多様な援助ニーズを幅広く迅速に把握し、信頼していただける事業所になれるよう真摯に対応します。
- (3) 地域包括支援センターや他事業所と連携を密にとり、情報を収集し積極的に新規の受け入れをします。
- (4) 定期的に会議の開催、困難事例を積極的に受け入れる、24時間連絡体制の確保をするなど事業所加算算定のため要件を満たすよう継続します。
- (5) 地域ケアマネジャー実務研修実習受け入れや主任ケアマネジャーの育成・資質向上のため研修に積極的に参加します。

○地域包括支援センター布市福寿苑

- (1) 東大阪市で平成29年4月から始まる介護予防・日常生活支援総合事業に取り組んでいきます。また、地域の高齢者の生活にかかる課題を共有して支援への取り組みを進めて行く第2層協議体の会議で、第2層生活支援コーディネーターとして取りまとめて行き、課題解決、高齢者支援の体制づくりなどに取り組んでまいります。
- (2) 地域住民をはじめ、行政、医療・福祉関係者などの各関係機関と顔の見える関係を作り、信頼関係を構築し、高齢者のワンストップサービス相談窓口の機能を十分に発揮することが出来るよう連携を図ってまいります。
- (3) 東大阪市包括的支援事業実施方針に基づき、地域に出向いて包括的支援事業・地域介護予防推進事業等に取り組んでまいります。

【7】 年間防災訓練計画（特別養護老人ホーム）

月	種別	内容
4	基礎訓練	新規職員を対象とした消火器の取り扱い、消火活動訓練
5	部分訓練	職員と3階ご利用者を対象とした避難誘導訓練
6	夜間訓練	夜間並びに日祝日を想定しての夜勤者と当直者による職員への通報訓練、消火訓練、避難訓練
7	部分訓練	職員と4階ご利用者を対象とした避難誘導訓練
8	基礎訓練	職員とご利用者を対象とした防災機械器具の取り扱い方法の習得及び消火活動の訓練
9	夜間訓練	夜間並びに日祝日を想定しての夜勤者と当直者による職員への通報訓練、消火訓練、避難訓練
10	部分訓練	職員と5階ご利用者を対象とした通報、消火、避難訓練
11	総合訓練	職員と利用者を対象とした通報、消火、避難訓練
12	総合訓練	消防署立会いによる職員とご利用者を対象とした通報、消火、避難訓練
1	予備訓練	防災の心得（ビデオ鑑賞）
2	夜間訓練	夜間並びに日祝日を想定しての夜勤者と当直者による職員への通報訓練、消火訓練、避難訓練
3	合同訓練	特養と在宅事業関連の職員が参加し、ビデオ講習及び地震対策についての研修（地震対策研修）

【8】 年間行事計画

・年間行事計画（特別養護老人ホーム布市福寿苑）

月	行事内容
4月	花見（お花見弁当）・日新高校 桜まつり
5月	春の外出
6月	おやつ作り
7月	合同レク
8月	夏祭り
9月	敬老祝賀会(行事食)
10月	秋の外出
11月	ファミリー祭り・秋の外出・ゆず湯
12月	クリスマス会
1月	元旦祝賀会・初詣
2月	節分
3月	ひなまつり

※誕生日会食と行事食は毎月提供します。

・年間行事計画（布市福寿苑デイサービスセンター）

月	行事内容
4月	買い物ツアー・行事食
5月	たこ焼き・歌ボランティア・行事食
6月	映画（お茶会）・行事食
7月	みつ豆・歌ボランティア・行事食
8月	夏祭り・行事食
9月	敬老会・歌ボランティア・行事食
10月	買い物ツアー・行事食
11月	焼き芋・歌ボランティア・行事食
12月	クリスマス会・行事食
1月	ぜんざい・温泉・歌ボランティア・行事食
2月	節分・行事食
3月	ひな祭り・歌ボランティア・行事食

【9】年間研修計画

・年間研修計画（特別養護老人ホーム布市福寿苑）

	外部研修	内部研修
4月	成年後見制度について研修会	事故対策委員会勉強会 感染症勉強会
5月	東大阪市企業人権協議会開催	認知症勉強会 看取りについての勉強会
6月	特定給食研修・人権啓発勉強会 集団指導 認知症介護実践者リーダー研修	感染症勉強会 高齢者虐待・身体拘束について勉強会 接遇マナー研修
7月	施設介護事業者部会 栄養士・調理師研修会 個別援助技術研修 認知症介護実践者リーダー研修	認知症勉強会 褥瘡予防勉強会
8月	生活相談員スキルアップ研修 身体拘束ゼロ研修 認知症介護実践者リーダー研修	感染症勉強会
9月	リスクマネジメント研修	認知症勉強会 看取りについての研修会
10月	福祉職員研修（中堅） リスクマネジメント研修 CSW養成講座	事故対策委員会勉強会 感染症勉強会 接遇マナー研修
11月	個人情報保護研修 栄養士研修 人権研修 感染症等予防対策研修 特定給食講演会 認知症介護実践者リーダー研修 事故予防セミナー	認知症勉強会 療養食についての研修会 感染症勉強会
12月	老人福祉過程（応用コース） 特定給食講演会 災害研修会 認知症介護実践者リーダー研修	感染症勉強会・ターミナルケアについての勉強会
1月	栄養士研修会 相談員研修会 認知症ケア研修会	認知症勉強会

	認知症介護実践者リーダー研修	
2月	高齢者虐待研修会 苦情研修会 特定給食研修会 認知症介護実践者リーダー研修	感染症研修会 看取りについての研修会
3月	スーパーバイザー養成基礎研修	認知症勉強会

・年間研修計画（布市福寿苑デイサービスセンター）

4月	接遇マナー研修 認知症内部研修 デイ会議・美容会議 運営推進会議
5月	デイ会議・美容会議 認知症研修 倫理・法令厳守に関する研修
6月	身体拘束予防研修 介護技術研修 デイ会議・美容会議
7月	デイ会議・美容会議 プライバシー保護に関する研修 認知症内部研修
8月	事故発生時の対応、事故予防 デイ会議・美容会議 個別相談技術演習
9月	リスクマネジメント研修 デイ会議・美容会議
10月	苦情対応研修 デイ会議・美容会議 認知症内部研修 運営推進会議
11月	高齢者虐待防止に関する研修 デイ会議・美容会議 緊急時の対応に関する研修
12月	デイ会議・美容会議 感染症・食中毒予防
1月	非常災害時の対応についての研修 認知症内部研修 介護技術研修 デイ会議・美容会議
2月	認知症研修 デイ会議・美容会議
3月	レクリエーション研修 デイ会議・美容会議

・年間研修計画（布市福寿苑ヘルパーステーション）

予定年月日	研修内容予定
4月	接遇・マナー研修
5月	ヒヤリハット研修
6月	食中毒予防研修
7月	熱中症対策研修
8月	緊急対応研修
9月	プライバシー保護・個人情報研修
10月	感染症研修
11月	認知症研修
12月	事例検討研修
1月	人権研修(高齢者虐待含む)
2月	コミュニケーション技術
3月	法令遵守について

グループホーム布市真寿庵事業計画

【1】施設運営の基本的考え方（基本方針）

地域密着型サービスとして、東大阪市在住の方が認知症を発症されても、住み慣れた地域で自分らしく生活できるよう支援致します。

ご入居者が、常に自己決定権をもち不安を感じることなく前向きに生きていくことが出来るよう、職員一丸となって日常生活の支援に取り組みます。

また、「元気な今しかできないこと」を導きだし、それを実行できるようご家族と連携をとりながら進めていきます。

施設単体だけでなく、地域の自治会や婦人会、民生委員や地域包括支援センターと協力して、地域行事への参加も含め、社会貢献活動を積極的に行います。

【2】中期的展望（ビジョン）

基本方針でもある「常に自己決定権を持つ」ということを実現するためには、認知症の理解はもちろ

ん、幅広い知識や経験が必要です。また今後入居される方の重度化も予想され、それらのニーズに応えるためにも、これまで以上に内外研修を充実し、職員のスキルアップを努めると共に、認知症リーダー研修等の資格取得を促し、認知症専門ケア加算取得を目指します。

人件費率が経費の大部分を閉めていることから、管理者も含め正職員3名＋非常勤の体制を確立します。

【3】施設の課題

平成24年9月より正規職員の人数が増えており、人件費率が経費の大部分を占めていることが、ここ数年の課題となっています。

また、入所希望の連絡はあるものの、早急な入所を求めている事案が多く、現在待機者がいない状態です。

また、施設を開設してから13年目を迎えようとしており、建物の各箇所の修繕・改修が必要となってきた。修繕積立が出来ていなかったため、平成26年1月より管理費を徴収するようになったが、必要としている金額には達していないが、ご利用者やご家族の負担を考慮すると、これ以上の増額は難しい。平成27・28年度は、布市福寿苑と同時に外壁塗装工事を実施しており、開設時期の早い布市福寿苑の方が修繕や改修箇所が多いことから、当施設の内装修繕や改修は平成29年度以降とし、設備の不具合に関しては早期に対応し、修繕費が増えないよう努めます。

【4】平成29年度の目標と計画について

平成29年度までに、正規職員3名と非常勤職員7～8名の体制確立を目標に挙げています。

常に現ご入居者の体調管理を徹底すると共に、待機者を確保し、年間を通して満床（稼働率100%）を目指します。

また職員一人ひとりが、ご入居者の生活をより充実したものにするため、必要なサービス提供は何かを明確にし、それを施設計画に組み込み職員全員で周知し、チームケアとして実施していきます。その中で、積極的にサービスの質向上に取り組んでいる職員に関しては、適正な評価を行いより一層の志気向上につなげる。職員全員が、専門職としての知識を深め、サービスの質向上を図るため、積極的に外部・内部の研修に参加し、そこで得た知識やノウハウを施設で活かせるよう、次月の会議で発表することとする。

併設の布市福寿苑の喫茶の手伝いや地域清掃、地域防犯（アイガード）等への参加も支援致します。

【5】平成29年度計画の数値化について

稼働率は98.4%を維持します。また、(4)で挙げた職員体制を確立に人件費削減にも努めます。

水光熱費や教養娯楽費を削減することは、生活及びサービスの質を低下させることに繋がりがねないため、引き続き節約に努めるとともに、居室の照明に関しては専門的なLED工事が必要でない為、消耗品の在庫状況を確認しながら随時LED化を行っていきます。

【6】年間行事計画

今年度の年間行事計画は、昨年度の実施内容をもとに、下記の通り予定しております。

月	内 容	月	内 容
4月	日新高校お花見 造幣局通り抜け花見 運営推進委員会議	10月	焼き芋会 運営推進委員会議
5月	ピクニック	11月	秋の遠足（紅葉）
6月	真寿庵運動会 運営推進委員会議	12月	クリスマス会 運営推進委員会議
7月	買い物外出	1月	新年祝賀会 初詣
8月	真寿庵祭り 運営推進委員会議	2月	節分祭 運営推進委員会議
9月	敬老会	3月	お鍋の会

- お誕生会・・・ご入居者誕生日
- 認知症カフェ・・・1回／1ヶ月
- ドッグセラピー・ヨガ教室・・・1回／1ヶ月
- 大正琴ボランティア・・・1回／2ヶ月
- ピアノ&サクソフォーンボランティア・・・1回／3ヶ月
- 地域婦人会コーラスボランティア・・・3回／年
- 居室担当者との外食・外出・・・3～4回／年
- 公民分館行事参加・・・随時

【クラブ活動】

おやつ	年3回程度
おしゃれ	
園芸・工作クラブ	
趣味活動クラブ	

介護老人保健施設 枚岡の里 事業計画

【1】運営の基本方針

- (1) 介護老人保健施設として地域の方々が安心して過ごして頂ける様、地域包括ケアの中核的拠点としてのサービス提供に努めます。
- (2) 川福会の理念に基づき、日々変化する御利用者のニーズに応える事が出来る様に、入所受入も柔軟に行うように努め、行政、地域ネットワーク、関連事業者や法人内施設間の連携を図り、より良いサービスの提供を行うとともに、安心して住みなれた地域で過ごして頂ける様に介護保険サービスの提供を行います。
- (3) 社会福祉法人の施設として、コンプライアンスを順守するとともに、ガバナンスを確立し、安定した財務基盤を構築します。
- (4) 社会福祉法人の施設ならではの地域貢献活動を積極的に展開してまいります。

【2】中期的展望

介護老人保健施設としての役割の強化を実施し、他施設との違いを色濃くする事により、時代の流れだけにとらわれず、枚岡の里として様々なご利用者様のニーズに応える事の出来る頼れる施設としての活動を行い、1人でも多くの御利用者様に安心・安全に暮らして頂ける様に努めます。

サービスの質の向上や、社会人として職員一人一人が常に成長できる様に、人材育成を常に意識する施設を目指します。

【3】施設の課題

- (1) 設備・備品が時代のニーズに応えるためには老朽化しているため、見直しを行い更新を行うと同時に、変化していくニーズにも対応できる環境作りを行います。
- (2) 職員の職務能力の向上を行える環境を作り、質の高いサービスを安定して提供する体制を構築する為、内外部における研修等を実施し職員育成を取り組みます。
- (3) 収支目標を達成するために、適正な運営方法を確立します。
- (4) 社会福祉法人の施設としての地域貢献事業の展開として施設行事等を実施し、地域住民の方々との交流の場を設ける機会を推進して参ります。
- (5) ご入所者やご家族から寄せられるニーズに対して柔軟に対応するためにも、各種委員会やセクションの連携を構築し、満足頂けるための組織づくりを行います。

【4】目標と計画

(施設全体の取り組み)

- (1) 設備・備品を今後求められるニーズに対応できる様に更新し、ご入所者がより安心して快適に過ごせる環境作りを行います。
- (2) 地域貢献の一環として、地域の方々に向けた活動を行い、地域の方々とのつながりを深める環境作りに努めます。
- (3) 職員個々の職務能力の向上のため、基本的な知識に関する内容を中心として、年間の内部外部研修スケジュールを立てて実施します。同時に新採職員・中途採用職員の育成体制を構築します。
- (4) 人件費・事業費・事務費等支出全般と事業活動収益の見直しと対策を行い、安定した運営を目指します。
- (5) ニーズの抽出を行い、苦情対策委員会と各委員会や各セクションの連携強化を行い、ご入所者・ご家族の意見を聞き取りやすい環境整備を行います。
- (6) ご入所者の生活の質の向上のためにも、余暇活動や行事の充実を行うと同時に普段の生活においても個々のニーズに合わせた対応を行える環境作りや業務改善を行います。

【5】計画の数値化

- (1) 事業運営稼働目標としては平均 94%稼働を目標とします。運営会議において稼働状況の精査を行い、その時点での稼働率に応じた新入所獲得件数の次月目標も策定します。
- (2) 職員の適正な配置及び加算取得も検討を行い、収益の増加に結び付けるよう実施を行います。
- (3) 短期入所療養介護の受入れを積極的に行い、事業としての基盤づくりを実施し、本来の機能の充実に努めます。

(各セクションの見直し)

- ・各セクションの業務改善を行い、ご入所者の生活の質の向上を目的とした人員配置や業務効率の見直しを随時実施し、余暇活動や行事の充実を行い、日々の生活を安心かつ快適に過ごして頂ける環境作りを行います。
- ・各セクションでの教育・研修を計画的に実施し、職員の職務能力の向上とサービスの質の向上を行います。
- ・入所受入の拡大の為に体制づくりに努め、今年度中に胃瘻造設術を施された方の受け入れ態勢を整え受入れの実施を行います。

【介護部門】

- ・余暇活動をより多く計画・実施し、日常生活の中にリハビリを取り入れ身体機能の向上さらに生活の質の向上に努めます。
- ・職員の育成を目的とした体制作りを行い、一人一人の能力向上を行う事によりサービスの質の向上が出来る様に努めます。
- ・業務改善・見直しを行い入居者の方々により良いサービス提供を行いサービスの質の向上に努めます。

【看護部門】

- ・異常の早期発見、早期治療に努め、緊急時に適切な判断や対応が出来るように、研修等を通して職員個人の対応力を強化する体制構築を行います。
- ・業務内容の見直しを行うと同時に、業務全般を共有出来る体制の構築に努めます。

【療法士部門】

- ・日常生活の自立を目的とした日常生活のリハビリシステムの構築を行います。
- ・福祉用具の活用による日常生活の自立を促すために、職員への使用方法や目的の周知をします。

【相談員部門】

- ・各事業所等への PR を行い、入所を希望される方々のニーズに応える事が出来るよう連携を行い、平成28年12月をめぐりに94%の入所率を達成し、継続・維持する体制作りを行います。

【介護支援専門員部門】

- ・新たに施設内で実施される余暇活動や、生活の中でのリハビリの強化を積極的にケアプランに反映させる為にも各部署との連携を充実させ、プラン内容の充実に努めます。

【栄養士部門】

- ・食事を通じて季節を感じてもらえるような行事食の企画等を計画し実行します。
- ・加算関係の見直しを行い、取得できる加算要件の拡大が出来る様に努めます。

【事務員部門】

- ・社会福祉法の改定に伴い、業務内容の見直し及び改善を行い改定内容に沿った体制作りに努めます。

【6】年間防災訓練計画

月	種別	内容
4	基礎訓練	ご入居者・職員を対象とした防災機器・器具の取扱い方法、消火活動の研修
7	部分訓練	寝たきりや自身で避難が出来ない高齢者を中心とした避難誘導訓練(昼間想定)
10	合同訓練	枚岡の里・福寿苑・枚岡病院・ケアハウスひらおか4施設合同による通報訓練、消火訓練、非難訓練(消防署職員立合い)
2	夜間訓練	夜間、日祝日を想定しての夜勤者、当直者による職員への通報訓練、消火訓練避難誘導訓練

【7】年間行事計画

月	行事名	火	行事名
4月	花見会 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	10月	遠足 枚岡秋郷祭 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ
5月	端午の節句 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	11月	文化祭 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ
6月	室内運動会 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	12月	クリスマス会 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ
7月	七夕祭り 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	1月	元旦祭 里喫茶 誕生日会 初詣
8月	夏祭り 里喫茶 誕生日会	2月	節分 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ
9月	敬老祝賀会 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	3月	ひな祭り 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ

【8】年間研修計画（枚岡の里 年間研修計画）

内部研修

	研修内容		研修内容
4月	介護体験研修 日常レクリエーション講習	10月	感染症対策研修(インフルエンザ) 介護技術向上研修
5月	主任リーダー職員実務者研修 食中毒予防基礎研修	11月	感染症対策研修(ノロウイルス) 介護技術向上研修
6月	中堅スタッフ職員実務者研修 生活リハビリ講習	12月	高齢者の疾病と対応方法講座 人権虐待及び身体拘束防止研修
7月	初任者職員実務者研修 施設サービスの基礎講座	1月	コミュニケーション技術向上研修 ストレスによる身体影響と緩和方法
8月	認知症基礎講座(オレンジリング) 苦情対策事例検討研修	2月	主な内服薬の効果とリスク SNSが及ぼす影響とリスク
9月	安全対策リスクマネジメント研修 社内プレゼンテーション基礎講座	3月	体位交換と除圧方法講座 地震等天災時緊急対応講座

外部研修

- ・高齢者ケアに必要な医療知識
- ・感染症についてー知識と予防ー
- ・認知症介護実践者研修
- ・介護サービス主任・リーダー研修
- ・社会福祉施設職員人権研修
- ・メンタルヘルス研修
- ・リスクマネジメント研修
- ・特定給食講座
- ・養護施設従事者等高齢者虐待の防止について
- ・転倒災害・腰痛災害対策研修会
- ・身体拘束ゼロ推進員養成研修

介護老人保健施設 長田の里 事業計画

【1】基本方針

長田の里は、ご利用者が望まれる自分らしさを実現するために、ご利用者が有する力を最大限活かし自立した生活を営めるよう介護サービスを提供するほか、ご家族や地域との結びつきを大切にし、家庭や地域の支えの中でご利用者に寄り添う支援をしております。

また、長田の里では、入所サービス・短期入所療養介護サービス・通所リハビリテーション・居宅介護支援という事業を展開しています。地域の社会資源として安心・安全にご利用頂けるよう事業所間だけでなく、地域や福祉・医療関連機関等との連携を十分に図り、透明性・公益性をもって地域に根差した施設運営を行い、地域包括システムの構築に貢献することをめざしてまいります。

【2】中期的展望

団塊の世代の多くの方が75歳以上を迎える2025年までに地域包括ケアシステムの構築が求められる中、これまで長田の里が、地域における社会福祉の先駆的・開拓的役割を担ってきたことを自覚し、医療と介護の複合施設である介護老人保健施設が有する高い専門性をもって、「だれでも」「いつでも」「どこでも」必要なサービスを受けることができる地域づくりの中核を担っていく施設でありたいと思っています。

また、介護保険制度におけるサービス提供だけでなく、地域福祉意識向上や啓発事業、実習・ボランティア教育の受け入れや地域のマンパワー養成などに取り組み、地域福祉向上の拠点となり行ってまいります。

【3】施設の課題

平成28年度は法人理念に掲げております「地域の身近な拠点として、地域社会に貢献できる施設」をめざして、「地域との連携強化」「ご利用者・ご家族への寄り添い」を目標に運営してまいりました。地域清掃への参加、祭りや行事を通して保育園・自治会等との交流に取り組んでまいりましたが、まだまだ地域の身近な拠点として認知されているとは言えない状況です。地域包括ケアシステム構築へ向けて、今後も継続し地域との連携強化を図っていく必要があります。

質の高いサービスを継続して提供し、個人が尊厳をもって地域で自立した生活を営むことができるように支援することが社会福祉法人の役割と考えております。そのために長田の里は、医療と介護の専門性を活かしたサービスの質の向上をめざし、人材育成が必要で有ると考えられ、施設内研修の強化の構築を行います。

また、公費よって、市民の介護保険料の負担によって運営していることを十分に認識

し、遊休化させずに精一杯の稼働でこたえることが義務であると考えております。稼働率は社会の支持であり、その支持の大きさが施設経営を安定させ、継続的なサービスの提供が可能となると考えております。そのために、施設の稼働率向上は最重要課題であります。

【4】目標と計画

ご利用者と地域のみなさまが、可能な限り住み慣れた地域で生活することができるように、「自立支援」と「自己実現」の目的のもと包括的な支援・サービス提供体制を構築し、みなさまから信頼を得られるような施設をめざしてまいります。

- (1) 地域包括ケアシステム構築に向けて、地域や福祉・医療関係機関等との連携強化を図り、地域福祉向上に努めてまいります。
- (2) 「自立支援」「自己実現」を目的とした、より質の高い介護・医療サービスを提供できるように、人材育成強化に努めてまいります。
- (3) 地域に必要とされる施設をめざし、職員一人ひとりが法人理念を理解し、職務に当たれるようにガバナンスの強化に努めてまいります。
- (4) 永続的にサービス提供ができるように、透明性と公益性をもって運営を行い、稼働率向上に努めてまいります。

【5】計画の数値化

入所サービス 稼働率 94%を目標とします。

在宅復帰率 15%を目標とします。

通所リハビリテーションサービス 稼働率 75%・一日平均23名を目標とします。

居宅介護支援事業所 上半期稼働率90%を維持することを目標とします。

下半期には特定事業所加算Ⅲの算定開始できるように体制を整えます。加算算定のため、介護支援専門員を1名増員する必要がある一時的に稼働率が低下しますが、算定開始より月に2名の新規利用者獲得を目標とし稼働率向上に努めます。

【6】各事業の目標と計画

○介護老人保健施設 長田の里

(目標)

長田の里では入所、短期入所療養介護といった在宅復帰・在宅支援のためのサービスが備わっています。これらのサービスにはレスパイト機能も持ち合わせていますが重要視されるのはリハビリテーション機能です。多職種協同のもと、身体及び精神機に対するリハビリテーションを実施し、ご利用者の在宅への復帰を支援していきます。

在宅復帰にあたっては、入所事前面談の際に、ご利用者、ご家族の意向を踏まえ、計

画的なリハビリテーションを実施するとともに、退所時、または退所前・退所後にそれぞれに介護支援専門員や支援相談員がご利用者宅を訪問し、在宅生活における療養上の助言を行い、在宅生活継続支援施設の機能も担います。

さらには居宅介護支援事業所、通所リハビリテーションとの連携を密に図りつつ、地域課題の把握及び情報発信に努めて、ご利用者を中心とした包括的な支援・サービス体制の構築をめざしていきます。

(課題)

地域包括ケアの構築のため、経営基盤の強化を図ることが必要と考えます。そのため、次の施策に取り組んでまいります。

(施策)

- ・地域へのアンケートを行い地域課題の把握に努めてまいります。
- ・東大阪市内外の医療機関・居宅介護支援事業所の福祉関連機関へ訪問し、介護老人保健施設の特徴（認知症短期集中リハビリテーションを含む短期集中リハビリテーションや施設行事等）のPR及び情報収集に努めてまいります。
- ・長田の里居宅介護支援事業所、通所リハビリテーションサービスとの連携を密にして情報共有に努めてまいります。
- ・研修の機会を設けて受け入れ基準の幅を広げてまいります。
- ・医療機関・福祉関連機関とのネットワークの構築に努めてまいります。
- ・認知症キャラバンメイトの養成に努めてまいります。
- ・職員の職務能力向上を図るため、研修等を行ってまいります。

○長田の里通所リハビリテーション

(目標)

平成29年度通所目標として登録者増加を図り、各曜日ともに23名以上の登録を目標に行ってまいります。

(課題)

居宅介護支援事業所にリハビリ・機能訓練についてアピールを強化し、紹介率アップを図ります。

(施策)

- ・通所リハビリテーション計画に基づき療法士による身体機能及び認知症進行抑制に対するリハビリテーションの提供、多職種間での連携による機能訓練を行うことにより、ご利用者の心身機能維持向上に努めます。
- ・職員の知識・技術の向上を図るため、研修等を行ってまいります。

- ・季節行事や行事食等について広報誌を作成し、自施設の取組みを外部にアピールできるように努めてまいります。
- ・短時間利用などご利用者のニーズに対応できるよう体制づくりに努めてまいります。

○長田の里居宅介護支援事業所

(目標)

長田の里居宅介護支援事業所は介護老人保健施設に併設された居宅介護支援事業所です。この特色を生かし、長田の里各事業と連携し協同して支援に取り組みます。

ご利用者が住み慣れた自宅、地域に安心して生活が過ごせるよう、常にご利用者、ご家族の気持ちに立った支援を行います。またご利用者、ご家族、地域の皆さま、各事業所さまに愛され信頼される事業所をめざしてまいります。

(課題)

ご利用者の家庭環境は個々によって異なり、ご家族を含めた支援の在り方を図り、ご利用者・ご家族が住み慣れた地域で、継続して暮らしていくために地域ネットワークの構築をしていくことが課題として挙げられます。

(施策)

- ・利用者ニーズ、課題及びその家庭環境を十分に把握できるように常日頃からご利用者、ご家族とのコミュニケーションを密にしてまいります。
- ・介護保険を含めた福祉サービスの地域の社会資源に精通し情報の把握に努め、核関連機関との連携を強化してまいります。
- ・事業所内においてご利用者の状況について情報の共有、記録の整備をし担当者が不在の場合でも対応できるようにしていきます。
- ・各担当者が介護支援専門員としての知識、技術の向上をめざし目標を持った上で研修会等に積極的に参加してまいります。
- ・今年度中に介護支援専門員1名増員することで、より高い専門性と24時間連絡体制を構築し、ご利用者・ご家族に安心と信頼を提供できるようにすると共に、特定事業所加算の算定をめざします。

【7】各セクションの目標と計画

(介護員)

認知症実践者研修等の外部研修に積極的に参加し職員個人の知識・スキルアップを図ると共に、施設内研修を通じて他の職員へフィードバックを実施することのできる体制作りをめざします。

また、ご利用者が快適に暮らせるように、整容・環境整備に努めてまいります。さらには積極的にボランティア受入れや地域清掃などに参加し地域との交流を深め、地域に根ざした施設づくりに努めてまいります。

(看護師)

ご利用者の状態観察を行い、異常の早期発見、早期治療に努めます。また、緊急における適切な判断と迅速に対応できるように、研修等を通じて職員の基礎知識と技術を身につけます。

常に医師・療法士・管理栄養士・介護支援専門員・支援相談員・介護員との連携を密にし、情報共有を行い多職種連携の強化に努めてまいります。

(支援相談員)

要介護の方が施設入所希望された場合は、入所を申し込まれる方の家庭や入院先医療期間を訪問し、病歴・ADL・家庭状況を把握に努め、迅速に入所へ繋げていきます。どうしても入所が不適切な場合は、迅速にその旨を連絡するとともに、医療機関・施設等、その他の適切な機関を紹介いたします。

また、入所後についても長田の里各事業及びセクションとの連携を密に情報共有・発信を行い、在宅復帰支援に努めてまいります。

さらには、平成29年7月には平均稼働率94%を目標に東大阪市内の医療機関・居宅介護支援事業所等の福祉関連機関への訪問し、情報収集及び啓発活動に努めてまいります。

(療法士)

在宅復帰を主な目的とし、心身機能等の状態に応じて、ご利用者個人の能力を高めると共に、ご利用者の生活環境を整え生活の質の向上を図ります。

なお、必要に応じてご利用者のご自宅を訪問し住宅改修等の助言指導を行います。また、生活の場での安全で動きやすい動作の確保と共に、家庭での介護負担の軽減を図ります。

(介護支援専門員)

ご利用者・ご家族とのインテークを始め、ご意向及び状態の把握に努め、他職種からの情報と合わせてアセスメントを行い、施設サービス計画書の作成・実施・確認・評価を行ってまいります。

新規入所を受け入れる際には、入所前面談を実施し心身の状態や希望などを直接確認し、入所日よりご利用者にとって必要なサービスが提供できるように、希望に留意した

施設サービス計画書の作成を行ってまいります。

また、療法士等の専門職とご利用者の家庭を訪問し、退所後の住環境整備、家庭内で事故防止のための相談や助言を行い、在宅復帰を支援してまいります。

(管理栄養士)

季節の行事や誕生日会等のイベントの際は旬のものを取り入れ、変化に富んだ給食サービスを提供し、ご利用者の食生活を楽しいものにします。昨年度より実施している全国郷土料理の提供も引き続き実施していきます。

また、ご利用者一人ひとりの栄養状況の把握と嗜好を考慮し、個々に適した食事の提供を行います。

(研修計画)

質の高いサービス提供を継続して行えるように人材育成に力を入れています。その一環として、人材育成・自己啓発を目的とした外部研修への参加奨励及び内部研修を実施してまいります。

入職1か月以内に新任研修を実施すると共に、全職員を対象とした内部研修を月一回開催します。

積極的に外部研修に参加すると共に、他施設の見学や交流を行い、プロとしての専門性を高めます。

(その他の計画)

○協力病院との連携

ご利用者の病状が著しく変化した場合、又は当施設では行えない検査や処置が必要な場合、即時に協力病院で対処します。

○災害対策

ご利用者の殆どの方が何らかの介助を必要とするだけに、災害時の避難の困難さは余りあります。職員は避難誘導だけでなく、救助方法、時には消火作業も伴うだけに、おぎなりの訓練では決して実際場面で対処できないことは明白です。

従って、平素から施設の実情を職員が十分に理解し、防災・災害に対する意識の向上を図り、日ごろから訓練の徹底と機器の点検を遵守するために次のことに取り組みます。

- (1) 消防設備においては、年一回の法廷保守点検は必ず実施します。
- (2) 消防法で義務付けられている年二回以上の防災訓練を実施します。
- (3) 夜間災害をはじめとするいろいろな場面を想定して防災訓練を実施します。
- (4) 施設内全ての消防設備について、法廷点検以外に定期的な自主点検を実施します。

【8】年間防災訓練計画

月	種 別	内 容
6	消 火 器 訓 練	水消火器を使用して、火災発見から消火活動まで一連の流れを修得する訓練
9	総 合 訓 練	夜間を想定した、通報訓練・消火訓練・避難誘導訓練（消防署員立会い）
1 2	地 震 訓 練	大地震を想定して、利用者の安全を確保する訓練
2	緊 急 連 絡 訓 練	緊急時、全職員への通報訓練及び緊急動員を要請する訓練

【9】年間行事計画

(介護老人保健施設 長田の里)

月	行事名	火	行事名
4月	コミュニティー祭り 買い物 誕生日会・カラオケ	10月	地車訪問 買い物 誕生日会 外出行事・カラオケ
5月	端午の節句・買い物 誕生日会・上映会	11月	室内運動会・買い物 誕生日会・上映会
6月	喫茶・買い物 誕生日会・カラオケ	12月	クリスマス会・買い物 誕生日会・カラオケ
7月	七夕祭り 買い物・誕生日会 上映会	1月	元旦祭 誕生日会・鍋の会 買い物・上映会
8月	花火大会・買い物 誕生日会・カラオケ	2月	節分・買い物 誕生日会 カラオケ
9月	敬老祝賀会・保育園児訪問 買い物・誕生日会 上映会	3月	ひな祭り 誕生日会・買い物 上映会

(長田の里通所リハビリテーション)

実施月	年間行事計画
4月	お花見行事
5月	端午の節句
6月	買い物行事
7月	七夕祭り
8月	夏祭り
9月	敬老行事 (合同)
10月	スポーツ大会
11月	焼き芋行事
12月	クリスマス会
1月	初詣
2月	節分行事
3月	ひな祭り

【10】年間研修計画

実施月	内部研修	外部研修
4月	新人研修	
5月	褥瘡予防対策	
6月	人権・接遇	食中毒予防対策講習会
7月	食中毒対策	
8月	災害時の対応	
9月	事故防止・再発予防・緊急対応	看護実務者研修 (身体拘束廃止)
10月	倫理・法令遵守	大阪府認知症介護基礎研修 リスクマネジメントに関する研修会
11月	認知症・個人情報	認知症介護実践者研修 感染症予防対策研修 高齢者施設結核基礎知識講習会
12月	感染症予防・腰痛予防	介護リーダーに必要な現場の問題解決 力アップセミナー
1月	褥瘡予防対策	
2月	身体拘束・人権	大阪府キャラバンメイト養成研修
3月	事故防止・再発予防・緊急対応	腰痛予防対策研修会

ケアハウスひらおか 事業計画

【1】基本方針

ケアハウスひらおかでは、入居者の皆さまが健康で明るく心豊かな充実した生活を送って頂ける住居でありたいと願っております。

利用者支援は「自分で自分らしく生きる為の支援」、いわば、『自立支援』を基本に、健康で明るく、安心して暮らせる生活の場として位置付け、生き甲斐のある、快適な生活を送っていただけるような環境維持に努めます。

個人の尊厳を保持しつつ、利用者サイドに立ち、きめ細かなサービスの提供地域とのネットワーク、社会資源を生かし、ニーズに合わせた生活の組み立てを援助し、暖かく、優しい施設づくりを目指します。

プライバシーの保護が重要視される昨今、利用者各自の自己決定権を尊重しながら、今後多様化するであろうニーズに対して、職員一人一人が、専門職として自覚をもち、両ケアハウスの施設内研修の継続、法人内研修、外部研修に積極的参加し、知識・技術の修得に努め、資質の向上を図ります。

【2】中期的展望

施設が法人の理念でもあり、地域の生活支援の拠点として頂けるよう、居住型施設と福祉施設の役割を併せ持つという特徴を十分に発揮して、住まいの担い手となって、居宅介護支援事業所、地域自治会、施設が、人と人との交流の場として地域の自治会高齢者との茶話会の継続と地域住民との交流を深めつつ、地域に発信していきける、開かれた施設として、施設の開放、ボランティアの積極的な受け入れ、地域イベントへの参加など、地域サービスの拠点としての充実を目指します。

【3】施設の課題

(1) 入居されている方は、身体的介護は必要としないものの、様々な事情で居宅での生活が困難な方が生活されているところであり、今後、多様化するであろうニーズに対して情報を収集し利用者に良質の生活が提供できるよう、職員の体制整備を検討し計画的に実施していく。

(2) 建物の老朽化のため施設の総点検をし、ご利用者に安全・安心した生活を出来るよう 28 年度、給湯管改修工事、男子・女子浴室の入替え工事の実施等、今後計画的に設備等の改善に積極的に取り組んでいく。

(3) 施設運営において、平成 28 年度においては、新規入居者もあるも入居者の体調不良が多く満床には、至らず収支変動の問題がある平成 29 年度において、入居者の

個別ニーズに沿った援助計画の検討と援助内容の共有化をします。定期的な健康維持の為の健康チェック身体状態の把握に努めていき、地域福祉の生活支援拠点としてのPR活動及び社会資源の各種サービスに結びつけ満床へと結び付けるように収支の変動の問題解決に取り組んでいく。

(4) 地域貢献活動の取組みとして、社会支援拠点として頂けるよう、居宅型施設と福祉施設の役割を併せ持つという特徴を十分に発揮して、住まいの担い手となって、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、地域自治会、をはじめとする各機関に対し周知を図り利用の促進に取り組んでいく。

(5) ケアハウスが居住型の施設としての役割から身体的な援助も多くなってきており、多様化するニーズに対応できる施設として職員の専門職としての資質の向上、体制の強化及び入居者が安心・安全な生活が維持できるよう、社会生活上の便宜や日常生活上必要な便宜の援助の強化や計画的に施設改修時には、必要な設備等を考えていきながら課題の解決に努めていく。

【4】目標と計画

多様化するニーズに対しての職員体制の整備、利用者サイドに立ちお部屋に閉じ困れないよう、個別ニーズに沿った援助計画の検討と援助内容の共有ニーズに対応できるようご利用者によりそってその人らしいサービス提供に取り組み、良質で安心安全な生活支援を進め在宅生活の充実に努めていく。

定期的な健康維持の為の健康チェック身体状態の把握福祉サービス及び社会資源活用による各種サービスへの結びつけ、各サービス事業者へのPR活動継続、安心・安全な生活を確保する為の老朽化に伴う建物の部分的改修、一期目工事として、入浴室の改修、給湯設備の改修の計画、地域貢献活動による地域自治会高齢者、入居者とのフレイ茶話会の開催の継続と平成29年度に向けて地域への行事の参加の推進、地域の社会支援拠点として頂けるよう施設運営を目指し取り組んでいく。

(1) ケアハウスひらおか改修計画予定

①施設設備の総点検・整備を行います。

女性入浴室改修工事（平成28年度）

1階給湯管改修工事（平成28年度）

男性入浴室改修工事（平成28年度）

退所時の居室内整備（退所時随時）

共用部分クロス張替えおよび塗装（平成29年～平成30年）

老朽化している、厨房機器の入替え（平成29年～平成30年）

②建物の老朽化のための整備・修繕を計画的に行います（平成 29 年～平成 30 年）

③さらなる安心・安全のための、体制強化を行います。

（2）職員体制の見直し

（3）外部研修の参加奨励と内部研修の開催

（4）法人内の各事業所との連携強化

【5】計画の数値化

ご利用者の入居年数が短くなって来ているため、健康管理により退所される方がないように努め福祉サービスに結びつけ入居年数の長期化を目指し、28年度の数値目標が、27年度より稼働率の向上となり、29年度に向け目標値として平成28年度目標値90%以上としケアハウスひらおかの収益として、稼働率向上満床に近づけることが、財政基盤の安定化とし平成29年度の目標数値を93%とし、施設としての課題でもある、ご利用者健康維持、新規利用者獲得の為、地域の身近な拠点として地域や各種関係機関に向け、PR活動への強化を目指して目標数値達成に努めていく。

【6】年間防災訓練計画

月	訓練種類	訓練内容
5月	基礎訓練	防災監視盤・非常通報装置・非常用放送設備などの確認及び使用方法を学ぶ基礎訓練
7月	予防訓練	防災の心得（ビデオ鑑賞）
12月	総合訓練	消防署立会いによる夜間ならびに職員が少ない場合を想定して、通報、消火、避難訓練
3月	通報訓練	緊急連絡網を使用した模擬通報訓練

【7】年間行事計画

月	施設内定例行事
4月	花見会（ドライブ）・誕生日会
5月	端午の節句（菖蒲湯）・誕生日会
6月	春の外出・誕生日会
7月	七夕祭り・誕生日会
8月	夏祭り（4施設合同）・誕生日会
9月	敬老祝賀会・誕生日会
10月	枚岡神社秋郷祭・太鼓台訪問（地域住民慰問）・誕生日会

11月	鍋の会・誕生日会
12月	クリスマス会・ゆず湯・誕生日会
1月	元旦祝賀会・鍋の会・誕生日会
2月	節分祭（豆まき）・鍋の会・誕生日会
3月	ひな祭り・誕生日会・鍋の会

【8】年間研修計画

月	研修題目
4月	法人理念研修
5月	リスクマネジメントに関する研修
6月	感染症・食中毒予防対策研修
7月	事故対策研修
8月	人権研修
9月	サービスマナー研修
10月	リスクマネジメントに関する研修
11月	感染症対策研修
12月	メンタルヘルス研修
1月	個人情報保護研修
2月	感染症対策研修
3月	高齢者虐待防止研修

※内部研修、外部研修、法人内研修にも積極的に参加し、伝達研修等を随時開催して行き、法人関連施設等連携を図りながら、研修の機会を出来る限り設けられるように努める。

ケアハウス喜里川 事業計画

【1】 基本方針

ケアハウス喜里川は、次に掲げる4つのことを基本方針として運営しております。

(1) 地域包括ケアシステム構築推進への取り組み

国の方針としての“地域包括ケアシステム”への取り組みとして、様々な在宅サービス事業者との連携を図るとともに、介護保険施設への入居該当しない方へのサービス提供を進め、地域包括ケアシステムを担うサービスの提供形態となれるよう意識を高めてまいります。

(2) 施設サービスの質向上に向けた取り組み

ご入居者に対して、安心で充実した生活を営む事ができるよう、施設環境を整備し、様々な行事の企画・立案と実行で、ご入居者に充実した施設生活を提供していくことをめざします。

(3) 法人理念に基づく施設の取り組み

法人の理念の“地域に根ざした施設”として、ご入居者をはじめ、地域の高齢者やそのご家族の方々に対しても、法人のスケールメリットを活かした介護サービスの提供が可能になるよう、パイプ役としても法人内各事業所との連携を強め、サポート体制を構築してまいります。

(4) 地域での位置づけの確保

社会福祉法人としての責務を果たせるよう、地域貢献事業については積極的に取り組み、『地域の社会資源』として、「開かれた施設」になるよう努めてまいります。

【2】 施設の課題

ケアハウス喜里川が解決すべき課題としては、次の5つのことが挙げられます。

(1) 施設建物の老朽化の問題

平成28年度においては、施設の外壁補修工事を行いました。まだまだ補修を行わなければいけない箇所があります。これについては継続的に改修が必要であり、今後も計画的に実施を検討していく必要があります。

(2) 入居生活及び通所介護サービスの質の向上

ご入居者の施設生活及び通所介護サービスについての満足度に関しては、昨年度行った「利用者満足度アンケート」の結果を基に、入居生活及び通所介護サービスの質の向上を図っていきながら、今後も利用者ニーズを的確に把握し、さらなる質の改善に向けた具体的な取り組みが求められております。

(3) 職員の職務能力向上

サービスの質を向上していく上で、職員の職務能力の向上がもっとも重要である

と考えております。知識面や技術面の職務能力の向上のみならず、福祉に対する考え方に至るまで、内外の研修等を通じて向上を図る必要があります。

(4) 安定的な収入源の確保と支出の削減

ケアハウス及び通所介護サービスともに非常に厳しい経営状況にあります。これは、入居率及び稼働率が低調であることに原因があり、その根底には当施設の認知度の低さがあると考えております。昨年度より施設の認知度向上を目的とした営業活動や施設設備の一般開放等を行っておりますので、取り組みを継続しながら稼働率を向上させ安定させるとともに、支出の内容を見直して削減を図り、収支相応となる計画的な予算組みと執行により、安定した経営に改善する必要があります。

(5) 地域貢献への取り組みの推進

当施設では、昨年度より地域貢献に向けた取り組みを少しずつ行っておりますが、まだまだ不十分であることは否めません。今年度も昨年度同様に法人内の他施設との連携等も視野に入れ、施設の規模が小さく、職員数が少ない事によるマイナスをカバーし、逆に小さいことを活かしてアットホームな「地域に開かれた施設」となれるように、地域貢献への具体的な取り組みを進めていく必要があります。

【3】 目標と計画

上記課題を解決するため、平成29年度は次に掲げることを目標とし、それを達成するための計画を実行します。

(1) 各部補修計画の立案と推進

外壁補修に関しては、昨年度で完了することができましたので、来年度においてはまだ補修が完了していない部分について、計画立案してまいります。具体的には、内部空調設備や照明設備等の入れ替え、壁紙の張り替えなどについて検討を行い、業者を選定し施工に進めるため、入札等に向けた計画を策定し、理事会に提案し実施します。

(2) 地域に向けた施設情報の発信

施設の認知度の低さについては、昨年度掲示板の設置や地域の清掃、施設に来られるボランティア活動への一般公開等を進め、少しずつ周辺地域の住民の皆様を知っていただけるような仕組み出来つつあります。しかし、周知に関わる取り組みが足りていないのが現実であり、今後も様々な取組を進める必要がありますので、地域の行事等へ積極的に参加し、各自治体や関係諸機関との連携強化を進めます。また、法人ホームページ上のブログ更新等も行ないながら、情報を発信してまいります。

(3) 職員の職務能力向上に向けた取り組み

職員の職務能力向上は、施設が提供するサービスの質の向上へつながるという認

識のもとに、外部研修への積極的な参加や内部研修の充実、職員の育成及び指導に対する施設の内部体制の見直し等を継続して行います。

(4) 「地域貢献事業」への取り組み

平成28年度においても具体的な地域貢献活動の実施には至っておりませんので、平成29年度においても継続的に活動内容の企画と立案を進めていきます。

また、地域住民が行う様々な活動に対する場所の提供など、当施設を社会資源として認識していただけるよう自治会等を通じた情報発信の実現を継続的に目指してまいります。

なお、各計画内容については、毎月施設で行う運営会議等において、実施状況について効果測定と検証を行い、その後の計画に活かしてまいります。

【4】計画の数値化

- (1) 各事業の設定稼働率目標については、前年度の計画数値の達成には至っておりませんので、以下の計画数値を目標稼働率として収益の向上を目指していきます。

- ・ケアハウスは前年度目標同様の91%、
- ・通所介護サービスに関しては、目標稼働率を80%

- (2) 各種備品の納品価格等について適宜見直しを行うとともに、新たな備品購入についても適正な購入計画を立てるなどして、前年度比で0.2%の支出削減をめざします。

- (3) 稼働及び収益向上に向けた取り組み

平成28年度においては、少しずつ稼働が向上傾向にありますので、平成29年度においても、上記の目標稼働率達成のため、事業所ごとに稼働向上に向け、ケアハウスにおいては積極的な営業活動やサービス提供範囲（施設入居受け入れについての条件や通所介護サービスにおける送迎範囲及び受け入れ条件など）の更なる拡大などを目指していきます。また、デイサービスについては総合事業の実施や事業運営形態の変更等も視野に入れて稼働の向上を目指し、ご利用者の要請にこたえるようにしてまいります。

【5】各事業の目標と計画

○ケアハウス

- (1) 営業活動の強化

これまで課題となっていた営業活動については、東大阪市内の地域包括支援センターを中心として、近隣の一部医療機関への営業活動実施に至っていますが、今後はそれらの継続と新たな営業先の開拓が重要になると考えています。そこで、29年度はこれまでの営業活動は持続させつつ、医療機関や居宅事業所を中心に

活動範囲の拡大を目指します。

(2) 職員の育成（スキルアップ）と職場環境の改善

ご入居者の生活の質を向上する要因の一つとして、職員の質というものが非常に重要であると考えます。29年度においては、様々な研修等への積極参加を促しながら、個々のスキルアップを図りつつ、一人一人が自発的に考え、行動できる人材の育成を進めていきたいと思えます。また、各職員が自由な意見とアイデアを出し合える職場の創設を目指し、職場環境の整備も同時に進めていきます。

(3) 施設サービスの質の向上

喜里川のご入居者様については、日中引きこもりがちになっておられる方が多くいるという課題があり、ご入居者様が部屋から出たくなるような、様々な催しを企画する事により問題の解消につなげられないかと考えています。そこで、29年度については、現在日曜日にしか行っていないレクリエーション等を平日にも拡大すると共に、レクリエーションのバリエーションについても、機能訓練を導入するなどして拡大等も検討してまいります。また、定期の施設行事の見直しなども積極的に進め、喜里川での生活が楽しく有意義なものになるよう検討を進めてまいります。

○デイサービス

(1) 稼働率の向上

- ① 28年度の稼働率については、ほぼ横ばいの状況で、昨年度目標としていた営業先の拡大が達成できていないことも起因していると考えます。この事から、29年度については、28年度の活動を見直しつつ、定期的な営業活動を進め、毎月2～3件の営業先増加を目指します。
- ② 稼働率の向上を目標とするうえで、サービス内容の見直しは必須であると考えており、社会情勢等を考慮すると機能訓練の強化を重視しなければならず、29年度においては内容や使用している書式の見直し等も進め、当事業所を利用される利用者全員が参加できるようなプログラムの構築を進めます。
- ③ 当事業が提供するサービスの質の向上を目指すうえで、職員の育成というのも重要な課題となるが、29年度については新任職員の育成・研修等を積極的に進めると共に、職場全体のスキルアップを目指してまいります。
- ④ 29年度より始まる総合事業の運営と合わせて、デイサービスとしての本体事業についても、運営に関する転換期を迎えていると考えており、営業形態の変更等も含めて、検討を進めてまいります。

【6】年間防災訓練計画

ケアハウス		
月	訓練種類	訓練内容
5月	地震防災訓練	想定される大地震に備えて、避難誘導及びAEDを使用した負傷者救助の模擬訓練などを行う
9月	火災避難訓練	消防署立会いの下、昼間の火災発生を想定し、初期消火及び避難誘導、消防署への通報訓練を行う
12月	火災避難訓練	夜間の火災発生を想定し、宿直者の初期消火、避難誘導、消防及び応援職員への通報訓練を行う
3月	緊急連絡網通報訓練	災害発生時を想定し、施設で整備している緊急連絡網の模擬通報を行う

【7】年間行事計画（ケアハウス喜里川）

月	行事名
4月	花見会 ・ 花見ドライブ
5月	新緑コンサート ・ 端午の節句
6月	買い物ツアー・施設内衣料品即売会
7月	七夕祭り・夕涼み会
8月	夏祭り（4施設合同）・おやつレク
9月	敬老祝賀会
10月	日帰りツアー
11月	焼き芋大会・文化祭・施設内衣料品即売会
12月	クリスマス会・
1月	元旦祭
2月	節分祭（豆まき）・おやつレク
3月	ひな祭り

※上表以外で毎月誕生日会を実施。書道やぬり絵、カラオケなどの一部のレクリエーションについては、毎月定期開催。定期開催以外にも様々なレクリエーションやクラブ活動を不定期で開催する予定

年間行事計画（喜里川デイサービスセンター）

月	行事名
4月	花見ドライブ
5月	節句祭（石切神社参拝）
6月	春の買い物ツアー
7月	七夕夏祭り
8月	ボーリング大会
9月	運動会
10月	秋の買い物ツアー
11月	焼き芋大会・文化祭
12月	クリスマス会・
1月	新春カラオケ大会
2月	節分祭
3月	ひな祭り

※上表以外で毎月誕生日会を実施

※年に2回程度、おやつレクを実施予定

【8】研修計画（喜里川デイサービスセンター）

デイサービス					
月	研修題目	内 容	月	研修題目	内 容
4 月	法人理念研修	法人の理念や経営方針を再確認し、自事業所の運営を見直す	10 月	感染症対策研修	ノロウイルスやインフルエンザの予防及び基礎知識を学ぶ
5 月	介護技術研修 ～ 送迎関連 ～	主に送迎時の車への乗り降りに必要な移動・移乗技術を学ぶ	11 月	事故対策研修 ～ 危険予測 ～	利用者の変化への気づきと危険に対する判断について学ぶ
6 月	事故対策研修	事例検討を中心にグループワーク形式での勉強会を行う	12 月	高齢者虐待 防止研修	高齢者虐待について、グループワーク形式で勉強会を行う
7 月	サービスマナー 研修	サービス提供時の声かけの仕方や言葉使いについて学ぶ	1 月	メンタルヘルス研 修 (ストレスについて)	自己理解やストレス発散方法など、メンタルヘルスへの知識を高める
8 月	人権研修	高齢者の人権についてグループワーク形式で勉強会を行う	2 月	医療研修 ～ 薬の知識 ～	利用者が服用する薬剤を中心に、薬剤の基礎知識を学ぶ
9 月	リハビリ研修	“遊びリテーション”について勉強会を行う	3 月	認知症対応研修	認知症対応について、グループワーク形式で勉強会を行う
<p>※毎月予定されている内部研修以外でも外部研修等にも積極的に参加し、伝達研修等を随時開催する。</p> <p>※法人関連施設等とも連携を図りながら、研修機会を出来る限り設けられるように努める。</p>					

川福会だいとうケアプランセンター 事業計画

【1】基本方針

新しく地域の高齢者介護の相談窓口として機能できる事業所となれるよう法人の理念に基づいた真心のこもったサービスに努めます。

ご利用者の心身の状況、その置かれている環境等に応じて、可能な限りその居宅において、自立した日常生活を営むことができることが重要であると考えております。

ご利用者の意思及び人格を尊重し、常にご利用者の立場に立って、ご利用者に提供される居宅サービス等が適切に利用できるようサービス計画を作成するとともに、サービスの提供が確保されるよう事業者、介護保険施設等との連絡調整その他の便宜の提供を行います。

【2】課題

当法人の事業所として東大阪市以外では、初めての事業展開となることに加え、併設施設のない居宅介護支援事業所としても初めての出店となります。

開設して一年ほどの事業所であるため、先ず地域の方に知っていただくこと、地域の実情をよく理解して関わりを作っていくこと、関係機関とネットワークを構築していくことに取り組む必要があると考えております。

【3】目標と計画

- (1) 大東市内での事業展開をはかる出発点となる事業所として当法人のサービスをより多くの方にご利用いただけるよう、積極的に広報活動に取り組むとともに、新規利用者の獲得をめざします。
- (2) 地域の高齢者介護の相談窓口として機能できるよう地域や関係機関との関係づくりに取り組みます。地域ケア会議、研修会等へ積極的に参加して相談業務に活かしていきます。
- (3) 大東市内への事業拡大の基盤となるよう、大東市及び地域包括支援センター、各所関連機関との連携を強化して事業拡大の基盤となるように努めます。

【4】計画の数値化 (ケアプラン件数)

新規利用者の獲得を積極的に行い、平成29年度上半期でケアプラン作成件数45件(介護予防を含む)をめざし、年度内に介護支援専門員の1名体制から2名体制とし、年度末に向けてケアプラン作成件数(介護予防を含む)60件の件数獲得をめざします。